

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Téma: Zvláštní pracovní
podmínky mladistvých**

Konzultant rigorózní práce: JUDr. Věra Štangová, CSc.

Mgr. Martina Víšková

Rimavské Soboty 896, 280 02 Kolín 2

Duben 2006

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

19.4 2006 Martina Vítková

Ráda bych poděkovala JUDr. Věře Štangové, CSc., která mi poskytovala konzultace, trpělivě se mi věnovala a poskytovala cenné rady při zpracování mého tématu.

OSNOVA:

ÚVOD

1.kapitola: Vývoj mezinárodní ochrany práce mladistvých

2.kapitola: Vývoj právní úpravy práce mladistvých na území České republiky

3.kapitola: Zvláštní pracovní podmínky mladistvých

3.1. Obecné pojmy

3.2. Povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k mladistvým, spolupráce s rodiči

3.3. Přiměřenost prací pro mladistvé

3.4. Práce zakázané mladistvým

3.5. Zákazy stanovené vyhláškou ministerstva

zdravotnictví č. 288/2003 Sb.

3.6. Lékařská vyšetření mladistvých

3.7. Další ochrana mladistvých

4.kapitola: Vývoj právní úpravy dětské práce na území České republiky a zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

4.1. Vývoj právní úpravy dětské práce na území ČR

4.2. Zákon o zaměstnanosti č. 435/ 2004 Sb.

4.3. Zákon o inspekci práce č. 251/ 2005 Sb.

5. kapitola: Poznatky z návštěv úřadu práce

ZÁVĚR

PŘÍLOHA

SEZNAM LITERATURY

OBSAH

Úvod

Téma své rigorózní práce jsem si vybrala, protože problematika práce mladistvých mě zaujala již při studiu pracovního práva. Sama jsem pracovala již před dosažením věku 18 let a tak jsem mohla posoudit, do jaké míry se dodržují zvláštní pracovní podmínky pro mladistvé stanovené. Byla jsem překvapena, když jsem zjistila, že často není dodržován zákoník práce a ostatní předpisy, a proto jsem se o ustanovení, která chrání mladistvé zaměstnance, začala zajímat více. Zároveň jsem absolvovala kurz výběrového předmětu Pracovní právo v aplikační praxi, kde jsem se setkala s problémem zneužívání dětské práce. Dozvěděla jsem se, že je připravována nová úprava a tak jsem se s novým zákonem seznámila ihned po jeho zveřejnění. Protože jsem dospěla k závěru, že nové úpravě dětské práce je nutné vytknout určité nedostatky, zabývala jsem se novou úpravou již v jedné z kapitol své diplomové práce, kterou jsem psala v roce 2004. Po roce od účinnosti zákona mě velmi zajímalo, jak nová úprava funguje v praxi, zda se vyskytují určité častější problémy a rovněž, zda již došlo k nějaké změně v úpravě v důsledku nových zkušeností.

Téměř stejně jako název mé rigorózní práce se nazývá oddíl třetí sedmé hlavy části druhé zákoníku práce. Ve své práci se však nezaměřuji jen na těchto šest paragrafů zákoníku práce.

V první kapitole se věnuji vývoji mezinárodní ochrany dětí, tedy osob mladších 18 let, ve vztahu především k jejich hospodářským a sociálním právům a využíváním jejich práce. Mezinárodní úprava v této oblasti byla často impulsem a vzorem k úpravám vnitrostátním.

Ve druhé kapitole pojednávám o vývoji právní úpravy zaměstnávání osob mladších 18 let na našem území. Výklad

začínám obdobím vlády Josefa II. a končím rokem 1966, kdy se stává účinným zákoník práce.

V kapitole třetí následuje vlastní pojednání o zvláštních pracovních podmínkách mladistvých. Zabývám se pojmem samým a pojmem „mladistvý“ v pracovním právu. Dále jsem se snažila postihnout především rozdílnost podmínek mladistvých zaměstnanců oproti zaměstnancům ostatním, práce zakázané mladistvým a další ustanovení, která mají za cíl poskytnout větší ochranu mladistvým zaměstnancům. Nesoustředila jsem se výhradně na zákoník práce, zmiňuji také úpravu ve vyhlášce ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., která rozšiřuje okruh prací zakázaných mladistvým uvedených v zákoníku práce, a úpravu v zákoně o zaměstnanosti.

Ve čtvrté kapitole se věnuji dětské práci, nejprve vývoji úpravy této problematiky na území České republiky a následně rozebírám ustanovení zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Zákon nabyl účinnosti dnem 1. října 2004. Stručně jsem nastínila, co přispělo k přijetí této pro nás nové úpravy. Práce osob mladších 15 let u nás dosud nebyla zcela řešena a proto jsem novému zákonu věnovala část své práce a snažila se odhalit především mezery a nejasnosti v úpravě. Nezapomínám ani na zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb., jehož většina ustanovení nabyla účinnosti dnem 1.7.2005. Hlavním cílem tohoto zákona je soustředit, alespoň v působnosti resortu práce a sociálních věcí, do jednotné právní úpravy kontrolu pracovněprávních předpisů. Věnuji se mu však pouze z pohledu mého tématu a pojednávám především o přestupcích a správních deliktech, jejichž skutková podstata souvisí se zaměstnáváním mladistvých zaměstnanců nebo s výkonem činnosti dítěte.

Při sbírání materiálu ke své rigorózní práci jsem také dvakrát navštívila Úřad práce v Kolíně. Chtěla jsem se informovat, jak často se setkávají zaměstnanci úřadu s porušením ustanovení chránících mladistvé při práci, která pravidla bývají nejčastěji porušována.

Při mé první návštěvě byla úprava dětské práce účinná jen jeden měsíc, ale i tak jsem se zajímala rovněž o názor zaměstnanců úřadu na tuto problematiku. Na zákon o zaměstnanosti se objevilo mnoho názorů také v denním tisku. Při mé druhé návštěvě úřadu se mi již podařilo získat některé informace o tom, jak povolování činnosti dítěte funguje v praxi. Tyto poznatky jsem shrnula v páté kapitole své práce.

V závěru hodnotím platnou právní úpravu zvláštních pracovních podmínek mladistvých a dětské práce a upozorňuji na některé nedostatky v praxi, na jejichž řešení je nutné se v budoucnu zaměřit.

1. kapitola: Vývoj mezinárodní ochrany práv mladistvých

Mezinárodní ochrana práv osob mladších 18 let se vyvíjí již několik desetiletí, vývoj byl determinován především společenskopolitickými událostmi. Byla posilována ochrana před různými formami sociálního útlaku a vykořisťování, zejména hospodářského využívání dětí. Docházelo ke střídání závazných a nezávazných dokumentů, tento systém má tedy smíšený charakter a obsahuje normy tzv. hard law a soft law.

Mírovou smlouvou uzavřenou v roce 1919 ve Versailles byla mimo jiné založena Společnost národů a podle této smlouvy se členové Společnosti národů měli vynasnažit, aby zabezpečili a zachovávali slušné a lidské pracovní podmínky pro muže, ženy a děti na vlastním území a v zemích, s nimiž jsou v obchodním a průmyslovém styku, a k tomuto cíli měli zřizovat a vydržovat potřebné mezinárodní organizace. Tak vznikla **Mezinárodní organizace práce** (dále jen „MOP“) se sídlem v Ženevě, do jejíž působnosti náležela úprava podmínek práce dětí a jejímiž členy se staly členské země Společnosti národů. Již na první Generální konferenci v roce 1919 byly sjednány mezinárodní smlouvy upravující nejnižší věk dítěte pro přijetí do práce. Podle Úmluvy o práci dětí v průmyslu nesměly být děti mladší 14 let zaměstnávány v průmyslových podnicích, ať již veřejných nebo soukromých, s výjimkou těch, kde byli zaměstnáváni výlučně členové těžce rodiny. Tato úmluva spolu s Úmluvou o noční práci žen byla vyhlášena ve Sbírce zákonů a nařízení v roce 1921 pod č. 81 a č.82. Další úmluva přijatá v roce 1921 se týkala věku, v němž mohly být děti připuštěny k pracím v zemědělství. Úmluva zakazovala práci dětí mladších 14 let v zemědělských podnicích

po dobu školního vyučování. Tyto úmluvy byly v roce 1933 doplněny Úmluvou č. 33, o minimálním věku pro vstup do ostatních neprůmyslových povolání a v roce 1965 Úmluvou č. 123 o minimálním věku pro práce v podzemí. Byly sjednány i další smlouvy zaměřené na omezení noční práce a na povinné lékařské vyšetření. Úmluvy přispěly k omezení hospodářského zneužívání dětí, které v tehdejší době nabývalo obrovských rozměrů, zároveň však připustily práci nižších věkových skupin (12 - 13 let). Smlouvy tak zároveň vyhověly zájmům zaměstnavatelů a neodstranily využívání námezdní práce dětí. Hodnocení těchto smluv je tedy rozporné.

Postupem doby vznikaly různé mezinárodní organizace soustřeďující se na pomoc dětem a usilující o zlepšení jejich životní situace. Následovaly mezinárodní úmluvy, např. **tzv. Ženevská deklarace práv dítěte z roku 1923** požadující pro každé dítě možnost normálního tělesného a duševního rozvoje, pomoc dětem nacházejícím se v tíživých životních situacích a zdůrazňuje nutnost přípravy dětí k samostatnému životu a nevyhnutelnost jejich ochrany před hospodářským a jiným vykořisťováním. Tato úmluva podnítila regulaci práv dítěte v odvětvích trestního, občanského i správního práva řady států a inspirovala přijetí dalších mezinárodně právních dokumentů. Za války poskytla zvláštní záštitu dětem Ženevská úmluva o ochraně civilních osob z roku 1949, tato ochrana byla později rozvinuta dvěma Dodatkovými protokoly k ženevským úmluvám o ochraně obětí ozbrojených konfliktů z roku 1977. Oba se vztahují i k úpravě postavení dětí. Zkušenosti s porušováním lidských práv v průběhu 2. světové války vedly k vyjádření víry v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti v **Chartě OSN**. V návaznosti na ni **Všeobecná deklarace lidských práv** také, byť ve skromné míře,

zakotvila základní požadavky dítěte a rodiny, měla takovou morální a politickou váhu, že kladně ovlivnila zájem o otázky postavení dětí. Tragická situace, v níž se děti nalézaly v poválečné době, vedla k potřebě organizovat pomoc dětem v mezinárodním rozsahu.

Na základě rezoluce Valného shromáždění OSN byl založen Mimořádný mezinárodní fond na pomoc dětem. Jeho prvotním posláním bylo poskytovat zdravotní a technické služby především dětem na evropském kontinentu. V roce 1953 se fond změnil ve stálou agenturu OSN a nabyl název "**Dětský fond OSN**"

(**UNICEF**). Jeho poslání se během vývoje změnilo, stal se nejvlivnější organizací, která hájí zájmy a potřeby dětí. V roce 1959 byla Valným shromážděním OSN přijata **Deklarace práv dítěte**, která navázala na myšlenky zdůrazněné již v Ženevské deklaraci práv dítěte, její náplň však rozvinula a prohloubila. Práva dětí jsou v tomto dokumentu již precizněji a přesvědčivěji formulována a mají vyšší právní kulturu. Tuto Deklaraci tvoří preambule a 10 zásad, zásadním principem je zákaz diskriminace a rovné postavení všech dětí, nejvyšším měřítkem zákonodárné činnosti je zájem dítěte a dítě má být vždy mezi prvními, jimž bude poskytnuta ochrana a pomoc. Dítě musí být podle Deklarace chráněno před všemi formami nedbalosti, krutosti a vykořisťování a nemůže být předmětem obchodu, současně se stanoví, aby dítě před přijetím do zaměstnání dosáhlo přiměřeného věku. Deklarace práv dítěte obsahuje konkrétní formulace práv, současně jsou však do ní vneseny postuláty, které dotvrzují její nezávazný charakter, stala se především impulsem k přijetí dalších mezinárodních smluv.

Tzv. International Bill of Rights tvoří spolu s Všeobecnou deklarací lidských práv oba mezinárodní pakty o lidských právech z roku **1966**. **Pakty** jsou obsahově nejbohatší mezi smlouvami o lidských právech, zahrnují tedy také určitý okruh práv dítěte. Jejich obsah

koresponduje se zásadami Deklarace práv dítěte, ale povaha těchto práv se kvantitativně mění. Zařazením do Paktů se tato práva stávají součástí závazné smluvní úpravy, která ukládá smluvním státům mezinárodní závazky, které musí vnitrostátně realizovat. Oba mezinárodní pakty o lidských právech na sebe navazují a obsahově se prolínají. Závazky stanovené oběma mezinárodními pakty sledují vždy dosažení výsledné situace, znějí tedy na výsledek, ke kterému smluvní státy musí dospět. Státy mají volbu prostředků a metod realizace závazků. Některá ustanovení paktů nabízejí alespoň nejvhodnější prostředky a způsoby vedoucí k dosažení cílů, čímž státům usnadňují proces implementace.

Paralelně upravovaly práva dítěte partikulární smluvní úpravy. V roce 1951 to byla například **Evropská sociální charta** přijatá v Turíně stanovující v rámci hospodářských a sociálních práv nejnižší přípustný věk k přijetí do zaměstnání. Evropská sociální charta byla doplněna třemi dodatkovými protokoly - Dodatkovým z roku 1988, Pozměňujícím a doplňujícím z roku 1991 a Dodatkovým protokolem z roku 1995. Právo dětí a mladých osob na zvláštní ochranu je zakotveno v článku 7 Charty, dalšími ustanoveními tohoto dokumentu, která chrání práva dítěte jsou články 8-10,16,17, a 19 odst.6. Všechna tato ustanovení zakotvují ochranu dětí a mladých osob nejen při jejich zaměstnávání.

Příslibem kvalitativních změn na poli mezinárodní ochrany práv dítěte a prohloubení mezinárodní spolupráce států při zlepšování podmínek života dětí v každém státě je **Úmluva o právech dítěte** z roku 1989. Kodifikační podnět k ní se neseťkal ihned s porozuměním, některé státy měly obavy, že úmluvu nebudou schopny ratifikovat státy, které měly závažné potíže se zaručením základních dětských práv, objevovaly se též námitky, že plně dostačující je dosavadní úprava chránící každého jednotlivce.

Systemu mezinárodní ochrany však chyběl mezinárodně právní dokument sjednocující práva dítěte v jeden kodifikační celek, který by přispěl k překonání rozdílů v postavení a životní úrovni dětí různých zemí při současném respektování národních tradic a hodnot každého národa. Koncepce této úmluvy vychází z předpokladu, že zdravý vývoj dítěte může být zajištěn jen důsledným uplatňováním všech složek katalogu dětských práv. Úmluva tak spojuje v celistvost různé kategorie lidských práv: občanská, politická, hospodářská, sociální a kulturní. Na druhé straně však úmluva nevyčerpává všechna práva dítěte. Rozhodně nenahrazuje již uzavřené mezinárodní smlouvy, platné mezinárodní obyčeje nebo schválené akty mezinárodních organizací, nýbrž doplňuje a zdokonaluje již vytvořenou soustavu norem v dané oblasti. Její poměr k ostatním normám se řídí hlediskem příznivějšího zacházení, protože ustanovení úmluvy nesmí ovlivnit mezinárodní úpravu, která lépe napomáhá uplatnění práv dítěte. Stejně pojetí je zachováno vůči ustanovením vnitrostátního právního řádu každé smluvní strany. Dětská práva jsou integrální součástí práv lidských. Preambule Úmluvy poukazuje na význam zásad vyhlášených v Chartě OSN a dovolává se Všeobecné deklarace lidských práv a dalších mezinárodních dokumentů o lidských právech. Potvrzuje, že dítě je nejbezbrannější a nejzranitelnější lidskou bytostí, vyžadující zvláštní péči a podporu, cílem úmluvy má být zlepšování životních podmínek dětí v každé zemi, zejména v rozvojových státech. Úmluva pokrývá i tradiční oblasti ochrany dětí, které se váží k hospodářskému a sociálnímu vykořisťování a využívání dětí. Smluvní strany musí přijmout opatření k zamezení ekonomického využívání dětí a výkonu takové práce, která brání jeho normálnímu vývoji a poškozují zdraví. Úmluva obsahuje také procesní pravidla, která zajišťují realizaci

pravidel hmotněprávních. Smluvní strany jsou zavázány široce obeznámit veřejnost s náplní konvence. Deset nezávislých odborníků má tvořit Výbor pro práva dítěte, autonomní orgán, který představuje základ implementačního a kontrolního mechanismu. Ten má zajišťovat, aby smluvní státy v souladu se zásadou *pacta sunt servanda* respektovaly převzaté smluvní závazky a obsah dispozic smluvních norem vnitrostátní cestou převedly do praxe.¹

Na zasedání Výboru ministrů ve dnech 1. až 4. dubna 1996 byla přijata a otevřena k podpisu **revidovaná Evropská sociální charta**. Tento dokument rozšiřuje okruh chráněných práv a zvyšuje ochranu dětí a mladých osob pokud jde o jejich zaměstnávání, navíc státy vědomy si důležitosti této ochrany, zařadily nově článek 7 do tzv. "tvrdého jádra" Charty. To znamená, že státy se zavazují přistoupit nejméně k šesti článkům, jedná se o články 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19. Ochrana dětí a mladých osob podle Charty spočívá v zákazu jejich zaměstnávání do určitého věku, stanovení pracovních podmínek a v zajištění dalších záruk. Charta stanoví minimální věk pro přijetí do zaměstnání na 15 let a činnosti, které mohou být vykonávány před dovršením tohoto věku, musí být nenáročné a nesmí ohrožovat zdraví, morálku nebo výchovu dětí a pro některé druhy prací - nebezpečné a zdraví škodlivé - předpokládá Charta věk ještě vyšší - 18 let. Stanovení věkové hranice nebylo v Evropské sociální chartě z roku 1961, to učinil až dokument z roku 1996. U dětí, které podléhají povinné školní docházce, nesmí tyto činnosti bránit v plném využití možnosti vzdělávání. Charta také stanoví maximální dobu práce pro osoby mladší osmnácti let, revidovaná Charta tak posunuje v tomto případě věkovou hranici oproti Chartě z roku 1961, která se

¹ D. Jílek, Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte, Právník č. 4/1990

spokojila s hranicí 16 let. Dále je mladým pracovníkům a učňům přiznáno právo na spravedlivou mzdu. Doba, kterou mladí lidé stráví přípravou k výkonu zaměstnání během obvyklé pracovní doby se souhlasem zaměstnavatele, musí být považována za část pracovního dne. Zaměstnaným osobám mladším 18 let se přiznává nárok na placenou dovolenou, a to v délce minimálně čtyř týdnů. Také zde je změna v porovnání s Chartou z roku 1961, neboť ta stanovila pouze minimum tří týdnů na zotavenou. Dále je zakázáno zaměstnávat osoby mladší 18 let noční prací, výjimka je povolena pouze pokud to stanoví vnitrostátní zákony nebo nařízení. Takto koncipovanou ochranu mladých osob v pracovním procesu doplňují dvě další záruky - pravidelná lékařská kontrola osob mladších 18 let pracujících v odvětvích stanovených vnitrostátními zákony nebo předpisy, a dále zvláštní ochrana před přímým i nepřímým mravním ohrožením, kterému jsou pracující děti a mládež vystaveny. Tyto osoby jsou dále Chartou chráněny i v jiných situacích než je zaměstnání a ochrana je jim poskytována i bez vazby na ně.²

Také přijaté **úmluvy MOP** byly postupem doby revidovány a nahrazovány novými. Tak například v červnu roku 1973 byl obsah předchozích úmluv vtělen do Úmluvy č. 138, o minimálním věku pro vstup do zaměstnání, k jejímuž provedení bylo přijato Doporučení číslo 146. V rámci MOP je tato úmluva zařazena mezi osm prioritních smluv MOP o základních lidských právech.

Dne 17. června 1999 byly v Ženevě na 87. zasedání Generální konference Mezinárodní konference Mezinárodní organizace práce (dále jen "MOP") přijaty Úmluva a Doporučení o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce - **Úmluva č. 182**. Úmluvu tvoří preambule a 16 článků.

² M. Bayerová, Revidovaná Evropská sociální charta a práva dítěte, Právo a rodina č. 9/2003

V platnost vstoupila dne 19. listopadu 2000. V preambuli státy zdůrazňují nejen potřebu doplnit dokumenty MOP zakotvující minimální věk pro vstup do zaměstnání, ale i nutnost přijmout nové instrumenty k zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce. Zdůrazněna je nezbytnost okamžitého komplexního jednání v návaznosti na význam bezplatného základního vzdělání. Preambule odkazuje na Úmluvu OSN o právech dítěte a deklaraci MOP o základních principech a právech v práci z roku 1998. Cílem Úmluvy je soustředit pozornost na opatření, která jsou potřebná k potlačení nebezpečných a rizikových prací dětí, k zabránění najímání dětí do takových prací, na opatření mající za cíl dostat je z nebezpečných situací a poskytnout jim pomoc potřebnou pro jejich rehabilitaci a sociální reintegraci. Stanoví povinnost smluvních stran, aby nejhorší formy dětské práce, definované v článku 3 Úmluvy, byly odstraněny. Vyzývá státy nejen k přijetí odpovídající právní úpravy, ale zejména k přijetí účinných opatření. Jejich přijetí a následné plnění má být pozorně sledováno kontrolními orgány MOP. Státy jsou podle článku 6 povinny vypracovat akční program k odstranění nejhorších forem dětské práce. Článek první klade důraz na bezodkladnost přijatých opatření a na jejich efektivitu, obě tyto podmínky musí být splněny současně. Článek druhý vymezuje okruh osob, na které se bude úmluva vztahovat, jsou to osoby mladší 18 let. Věk 18 let je běžnou, nikoli však jedinou věkovou hranicí, která se v mezinárodních dokumentech týkajících se dětí objevuje. Třetí článek definuje pojem „nejhorší formy dětské práce“. Patří sem všechny formy otroctví a praktiky otroctví podobné - prodej dětí a obchodování s nimi, poddanství pro dluhy a nevolnictví, nucená nebo povinná práce včetně nuceného nebo povinného najímání dětí k účasti v ozbrojených konfliktech, dále sem patří užívání, získávání nebo nabízení dítěte k prostituci,

k výrobě pornografie nebo pornografická představení. Pod uvedený pojem spadá také užívání, nabízení a získávání dítěte k nezákonným činnostem, především k výrobě a obchodování s drogami, stejně jako práce, která může poškodit zdraví, ohrozit bezpečnost nebo morálku dětí. Je zřejmé, že okruh jednání, která mohou dítěti ublížit či ho poškodit, se rozšiřuje směrem, který dříve nebyl tak aktuální. Zkušenosti z posledních let však přesvědčily státy o nezbytnosti potírání a postihu osob, které takto využívají děti. Často jde o činnost velice dobře organizovanou, překračující hranice jednoho státu, a je proto nutná mezinárodní spolupráce. Státy mají povinnost určit, kde se práce, které jsou schopné poškodit zdraví či ohrozit morálku a bezpečnost dětí vyskytují a mají povinnost tento seznam pravidelně přezkoumávat a doplňovat. Smluvní strany mají dále povinnosti týkající se vhodných kontrolních mechanismů pro provádění této Úmluvy, mají povinnost zajistit účinné prosazování jednotlivých ustanovení Úmluvy, je kladen důraz také na prevenci účasti dětí v nejhorších formách dětské práce, oslovení dětí ve zvláštním nebezpečí, zajištění přístupu k bezplatnému vzdělání, je zohledněna zvláštní situace dívek. Zdůrazněna je potřeba efektivní mezinárodní spolupráce, pomoc a podpora sociálního a ekonomického rozvoje, podpora programů k odstranění chudoby a podpora všeobecného vzdělávání. Přestože tento dokument není příliš rozsáhlý, má velký význam, doplňuje další aktivity států k zabránění zneužívání dětí.³

V rámci Evropské unie byla roku 1989 přijata **Charta základních sociálních práv zaměstnanců**. Tento dokument byl jedním z dalších pokusů zvýraznit sociální dimenzi vnitřního trhu. Podle původních plánů měla být Chartou právně závazných

³ M. Bayerová, Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce, Právo a rodina č. 5/2003, str. 4 - 6

a vymahatelných práv. Nakonec byla přijata jako prohlášení politické vůle bez závazných právních účinků. Charta vychází z Evropské sociální charty Rady Evropy a úmluv Mezinárodní organizace práce. Obsahuje mimo mnoha jiných práv rovněž právo na ochranu dětí, mladistvých, starších osob a zdravotně postižených.

V roce 1992 pak byla schválena Maastrichtská smlouva, včetně její tzv. sociální kapitoly. Řada směrnic upravujících oblast pracovněprávních vztahů z 90. let 20. století se ve svých preambulích již výslovně odvolává na Chartu základních sociálních práv zaměstnanců a jsou přijímány k jejímu naplnění. Je nutno zmínit především **směrnici rady Evropské unie ze dne 22.6.1994 č. 94/33/ES**, o ochraně mladých lidí v práci, která členské země EU zavazuje, aby přijaly nevyhnutelná opatření k zákazu práce dětí a zabezpečily, že za podmínek stanovených směrnicí minimální věk pro práci nebude nižší než 15 let. Tato směrnice se vztahuje na všechny mladistvé mladší 18 let, kteří mají pracovní smlouvu nebo zaměstnanecký poměr v souladu s právním řádem členského státu. Určuje požadavek ochrany dětí při kulturních a sportovních aktivitách a reklamní činnosti, umožňuje povolit vykonávání některých lehkých prací osobám od 13 do 15 let, ukládá státům, aby pojem "lehké práce" definovaly ve své legislativě a stanovily konkrétní podmínky pro jejich výkon. Stát tak tedy může určit, že směrnice se nebude vztahovat na příležitostné práce nebo práce prováděné po omezenou dobu ve službách nebo v domácnosti, a na práce v rodinných podnicích, které nejsou považované za škodlivé nebo nebezpečné pro mladé lidi. Státy mají také určit orgán, který by měl povolovat a kontrolovat výkon takových prací. Zaměstnavatel má mít povinnost informovat všechny děti, které u něho pracují, o možných rizicích vykonávané práce, o přijatých

opatřeních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, stejnou informační povinnost má také vůči zákonným zástupcům dětí.⁴ Směrnice definuje pojmy „děti“, „mladí lidé“, a „mladiství“. Hlavním cílem směrnice je tak zakázat zaměstnávání dětí a dosáhnout toho, aby zaměstnávání mladistvých bylo přísně kontrolováno a chráněno. Výjimky z tohoto zákazu připouští i sama směrnice, např. u dětí zaměstnávaných pro účely kulturních, uměleckých, sportovních a reklamních aktivit, u dětí starších 14 let vykonávajících určité práce při odborném výcviku, nebo právě u dětí starších 14 let vykonávajících ty tzv. lehké práce. Děti starší 14 let mohou vykonávat lehké práce po omezený počet hodin v týdnu a v zaměstnáních definovaných vnitrostátním zákonem. Směrnice definuje pracovní dobu, přestávky v práci, noční práci, doby odpočinku, roční dovolenou pro mladé pracovníky, stanoví maximální délku týdenní a denní pracovní doby dětí a mladistvých, minimální dobu denního a týdenního odpočinku, přestávky v práci, schválení každého zaměstnání dětí v rámci kulturních, uměleckých, sportovních a reklamních činností kompetentním orgánem, povinnosti k zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti práce mladých lidí, vyhodnocování rizik spojených s jejich prací, sledování a přezkoumávání zdraví mladých, k informování zákonných zástupců dětí o možných ohroženích zdraví a bezpečnosti mladých. Směrnice též stanoví okruh prací, které mladí lidé vykonávat nesmějí, např. práce překračující duševní a fyzické schopnosti mladých lidí, práce spojené s vystavením nebezpečným látkám. Na základě této směrnice byl v České republice navržen a schválen zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

⁴ H. Barancová, K pojmu zaměstnanec, Právník č. 3/2004, str. 255 - 256

2. kapitola: Vývoj právní úpravy práv mladistvých na území České republiky

Již za vlády císaře Josefa II. začaly být vydávány předpisy směřující k ochraně zaměstnaných dětí. **Dvorský dekret z roku 1786** stanovil základní požadavky hygieny u pracujících dětí a také byl zaveden nedělní klid. Tím byly položeny základy ochranného zákonodárství, které je někdy nazýváno jako "tovární zákonodárství". **Dvorský dekret z roku 1842** povolil zaměstnávat děti až od 9 let za předpokladu, že navštěvovaly alespoň tři roky školu a od 12 let pokud školu nenavštěvovaly vůbec. Pro děti do 12 let byla pracovní doba stanovena na 10 hodin a pro děti od 12 do 16 let na 12 hodin denně.⁵

K dalšímu vývoji ochranného zákonodárství došlo v polovině 19. století. **Živnostenský řád z roku 1859** upravil využívání dětské práce tak, že zakázal zaměstnávat v průmyslových podnicích děti do 10 let a stanovil pro děti mladší 14 let maximální délku pracovní doby na 10 hodin denně a pro děti do 16 let na 12 hodin denně. Noční práce byla úplně zakázána dětem do 16 let, ale byly povoleny výjimky u nepřetržitých provozů. Tato úprava se vztahovala jen na podniky, které zaměstnávaly více než 20 zaměstnanců, nezahrnovala zemědělství, lesnictví, dopravu, hornictví, domácí průmysl atd. Až novela živnostenského řádu v roce 1885 stanovila pracovní dobu pro děti mezi 12 a 14 lety na 8 hodin. V továrnách byla práce dětí do 14 let zakázána a do 16 let mohly vykonávat jen práce lehčí maximálně 11 hodin denně. Podobně jako živnostenský řád byl pro úpravu pracovních poměrů v hornictví závazný **horní řád**, který byl vydán 13.5.1854

⁵ M. Bělina a kol., Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2001, str. 17 a násl.

a dodatečně doplněn nařízením roku 1884. Pokud jde o práci dětí, připouštěl ji horní zákon prakticky v neomezené míře, neboť jen zavazoval vlastníka dolu k vydání pracovního řádu, který pak musel pod trestem peněžitě pokuty dodržovat. K omezení dětské práce došlo až v osmdesátých letech, kdy byl pod vlivem hornických bouří v roce 1884 přijat zákon o úpravě pracovních poměrů v hornictví. Byla povolena práce dětí již od 12 let, avšak do 14 let jen na povrchu, se souhlasem rodičů a nesměly pracovat v noci a v neděli. Dívky do 18 let směly být zaměstnávány v dolech rovněž pouze na povrchu. Byla také omezena pracovní doba.

Tuto úpravu ponechalo v platnosti také **ministerské nařízení č. 146/1907 ř.z.** s tím, že se mělo dbát na správné rozdělení pracovní doby, aby nepřekážela školní docházce a byly dodržovány pracovní přestávky. Dětem byla současně zakázána noční práce v době od 20 do 5 hodin. Dívky do 18 let se nadále směly zaměstnávat jen na povrchu, jinak však neomezeně. K omezení, resp. vyloučení dětské práce však došlo přes neochotu vlády tlakem hornických organizací a zejména také rozvojem důlní techniky. V roce 1907 již pracovalo v hornictví jen 18 a v roce 1908 jen 5 dětí.⁶

Od 11.1.1919 byl na našem území účinný **zákon č. 91/ 1918 Sb., o 8 hodinové pracovní době**, který se v několika ustanoveních věnoval také mladistvým pracovníkům. V podnicích, na které se tento zákon vztahoval, což byly především podniky podrobené živnostenskému řádu nebo živnostensky provozované a dále také hornické podniky, podniky provozované státem a další, nesměly být zaměstnávány námezdně děti, dokud nedosáhly věku 14 let a neukončily povinnou školní docházku. Mladistvých zaměstnanců mužského pohlaví do 16 let a ženského pohlaví do 18 let se smělo

využívat jen k pracím lehkým, které nebyly na újmu zdraví a nepřekážely tělesnému vývoji těchto osob. Noční práci mohli vykonávat jen muži starší 16 let. Ženám byla noční práce zakázána. Zaměstnanci do 18 let nesměli pracovat nepřetržitě bez přestávky déle než čtyři hodiny.

Právní úprava dětské práce má tedy v českém pracovním a sociálním zákonodárství dlouholetou tradici. Hned v roce 1919 byl schválen **zákon č. 420/ 1919 Sb., o práci dětí**, který byl v té době dosti moderním zákonem. Upravoval tuto problematiku až do roku 1965, kdy byl přijat zákoník práce. Prací se podle tohoto zákona rozumělo pravidelné užívání dětí k jakékoli činnosti ať už za plat nebo bez odměny. Za práci nebyla považována aktivita dětí ve vyučování nebo ojedinělé úkony či zaměstnávání vlastních dětí lehkými pracemi a pravidelnými krátkodobými úkony v domácnosti. Zákon tedy rozlišoval děti vlastní, což byly děti žijící se zaměstnavatelem ve společné domácnosti a byly s ním příbuzné do třetího stupně, osvojené, schovanci či poručenci, a děti tzv. cizí, což byly všechny ostatní. Již tenkrát tento zákon zakázal práci dětí mladších 12 let, s výjimkou dětí starších 10 let pracujících v zemědělství nebo pomáhajících v hospodářství. Děti od 12 do 14 let mohly pracovat v omezeném rozsahu, aby nebylo poškozováno jejich zdraví, aby nebyly ohroženy v tělesném a duševním vývoji, v mravnosti a aby práce nepřekážela školní docházce. Ve dnech školní výuky směly děti pracovat nejdéle 2 hodiny, nesměly pracovat před začátkem vyučování a po jeho skončení musely mít alespoň jednu hodinu odpočinku. V době školních prázdnin směly děti pracovat v zemědělství jen 4 hodiny, v domácnosti maximálně 6 hodin. Zakázána byla práce v neděli a o svátcích. Povinný noční klid pro děti byl stanoven mezi 20. a 7. hodinou. Pro práce

⁶ K. Malý a kol., Dějiny českého a československého práva do roku 1945, 3. vyd., Praha, Linde

v zemědělství a v domácnosti byl požadován 10 hodinový odpočinek nebo klid od 20 do 6 hodin. Výjimky možné byly, ale jen při neodkladných pracích přechodného charakteru nebo v případě naléhavé potřeby a bylo nutné oznámit to obecnímu úřadu. Součástí zákona byl seznam zaměstnání, kde byla práce dětí zakázána. Byly to např. kamenolomy, doly, práce u pece a ohně, kácení dřeva a jiné. Byla také zakázána práce dětí v hostinské a výčepní živnosti, včetně obsluhy hostů. Osoby zaměstnávající cizí děti měly oznamovací povinnost u obecního úřadu, který vedl záznamy o dítěti, podniku, místě a způsobu výkonu práce. Dozorčí orgán mohl do těchto záznamů kdykoli nahlédnout. Pro dítě musela taková osoba zažádat o pracovní lístek a doložit souhlas zákonného zástupce a školní správy. Zvláštní dozorčí orgány mohly ukládat pokuty, důtky, ale také trest odnětí svobody. Tento zákon byl zrušen přijetím dodnes platného **zákoníku práce, tj. zákona č. 65/ 1965 Sb.**⁷

Tento kodex upravuje zaměstnávání dětí od 15 do 18 let, vztahuje se na děti, které ukončily povinnou školní docházku a staly se účastníkem pracovně právního vztahu. Pro tuto kategorii zaměstnanců obsahuje řadu specifických ustanovení, která stanovují podmínky a pravidla pro zaměstnávání dětí této věkové kategorie. Ve skutečnosti u nás ale pracují také děti mladší 15 let nebo děti od 15 do 18 let, které nepracují na základě pracovní smlouvy, ale jsou s nimi uzavírány dohody a smlouvy podle občanského zákoníku nebo autorského zákona nebo také nejsou uzavírány smlouvy žádné. Na tuto situaci zákoník práce dosud nepamatoval a až od 1.10. 2004 se stala účinnou novela zákoníku práce, která zakazuje práci dětí mladších 15 let.

2003, str. 294, 295, 297

⁷ V. Novotná, Dětská práce - problém s nímž zápolí celý svět, Právo a rodina č. 5/2002, str. 3 - 4

Současně s ní se stal účinným nový **zákon o zaměstnanosti č. 435/ 2004 Sb.**, který upravuje podmínky výkonu umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti dětí. Práce dětí od 15 do 18 let vykonávána jinak než v pracovně právním vztahu dosud řešena není. Někdy je to považováno za obcházení zákona, ale jednoznačné zakazující ustanovení v naší úpravě nenalezneme.

3. kapitola: Zvláštní pracovní podmínky mladistvých

3.1. Obecné pojmy

„Naše společnost zabezpečuje mladistvým zvláštní ochranu, zejména s ohledem na to, že nemají ještě dostatek životních zkušeností, a proto se nedovedou rozhodovat v důležitých otázkách s náležitou rozvahou a nedovedou ani do všech důsledků posoudit následky svého jednání. Zároveň je člověk v tomto věku zvýšeně citlivý na vnější vlivy, neboť se v té době dokončuje vývoj lidského organismu. Proto je nutné v pracovněprávních vztazích mladistvých určitým způsobem upravit jejich pracovní podmínky.“⁸

Zvláštní úprava pracovních podmínek mladistvých zahrnuje opatření, která zabezpečují mládeži v pracovněprávních vztazích náležitou ochranu, jsou to tedy soubory zvláštních práv mladistvých zaměstnanců a povinností nebo doporučených postupů či plnění na straně zaměstnavatelů, popř. i státních orgánů. Mladiství mají právo na zvláštní ochranu a zvláštní pracovní podmínky. Zaměstnavatelé jsou povinni tuto ochranu a pracovní podmínky zajistit. Základním ustanovením, které zabezpečuje ochranu mladistvých zaměstnanců, je článek 29 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky a mladiství a zdravotně postižené osoby mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Podrobnou úpravu nalezneme v zákoníku práce a prováděcích předpisech. Účelem zvláštních

⁸ J. Polásek, M. Kalenská, Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých, Práce, Praha 1967, str. 92

pracovních podmínek mladistvých je zajistit mladistvým rozvoj tělesných a duševních schopností, jsou to tedy podmínky odlišné od obecných podmínek ostatních zaměstnanců. Nejde tu však o diskriminaci podle věku ve smyslu ustanovení § 1 odst. 4 zákoníku práce nebo o nerovné zacházení se zaměstnanci, toto rozlišování je stanoveno přímo zákonem a je odůvodněno potřebou vytvářet pro mladistvé příznivé podmínky pro všestranný rozvoj jejich tělesných a duševních schopností. Rozhodující pro stanovení zvláštních pracovních podmínek pro mladistvé jsou zejména dva faktory, faktor biologický a faktor společenský. U mladých lidí by mohlo dojít k ohrožení jejich organismu, pokud by byli nadměrně přetěžováni nebo jim byly ukládány velmi fyzicky náročné práce. Zároveň nemají mladí lidé dostatek zkušeností, aby mohli posoudit dosah svého jednání nebo se například orientovat v důležitých právních otázkách. Pro zdravý tělesný a duševní vývoj těchto osob je proto důležité, aby nebyli zaměstnáváni pracemi, které by tento rozvoj mohly ohrozit.

Pojem „mladistvý“ je v pracovním právu přesně definován. Zákoník práce v ustanovení § 274 odst. 2 stanoví, že mladistvými zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší 18 let. Tím je tedy pevně stanovena horní věková hranice, do níž je zaměstnancům poskytována zvláštní ochrana v pracovněprávních vztazích.

Tato hranice platí pro všechny zaměstnance, není zkoumána vyspělost fyzická či psychická u každé osoby. Pojem „mladistvý“ je nutno nezaměňovat s občanskoprávním „nezletilým“, zletilosti je možno podle občanského zákoníku nabýt i dříve než dosažením 18 roku věku, například uzavřením sňatku. Zletilé osobě mladší 18 let by však nadále byla v pracovněprávních vztazích poskytována ochrana jako „mladistvému“. Podle ustanovení § 167 odst. 4 zákoníku práce mohou být zákazy některých prací rozšířeny

vyhláškou i na zaměstnance ve věku blízkém věku mladistvých, tedy na zaměstnance do 21 let. Dolní věkovou hranici zákoník práce výslovně nestanoví. Není to ani nutné, tuto hranici je možno dovodit z jiných ustanovení zákoníku, především z úpravy pracovněprávní způsobilosti v ustanovení § 11 zákoníku práce, kterou musí každá osoba mít, aby mohla být účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů – zaměstnancem. Podle ustanovení § 11 odst. 1 zákoníku práce způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká obecně dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Mladistvými zaměstnanci jsou tedy zaměstnanci ve věku od 15 do 18 let. Zákoník práce ještě stanoví podmínku, že den nástupu do práce nesmí být se zaměstnancem sjednán dříve, než dokončí povinnou školní docházku. Osoba starší 15 let tedy smí už uzavřít pracovní smlouvu nebo jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „dohody“), avšak do práce smí nastoupit nejdříve až v den následující po dni ukončení povinné školní docházky. Úprava zákoníku práce týkající se mladistvých zaměstnanců se tak vztahuje jen na osoby starší 15 let, které ukončily povinnou školní docházku a uzavřely pracovní smlouvu nebo jednu z dohod. Ustanovení § 11 odst. 2 zákoníku práce dosud obsahovalo výjimku z tohoto pravidla a osoby, které skončily povinnou školní docházku v pomocné škole mezi 14. a 15. rokem věku, nabývaly pracovněprávní způsobilost dnem ukončení povinné školní docházky. Od 1. října 2004 se toto ustanovení změnilo a obsahuje zákaz práce osob mladších 15 let a osob starších 15 let, které ještě nedokončily povinnou školní docházku, a odkaz na nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. , který upravuje podrobně uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní

činnost dětí, což je jediná činnost, kterou mohou za splněních podmínek děti do 15 let a starší 15 let, které ještě nedokončily povinnou školní docházku, vykonávat. Zrušeno bylo i ustanovení § 11 odst. 4 zákoníku práce, kde se stanovilo, že vláda nařízením určí okruh a podmínky výkonu dalších přiměřených prací, které vedle společensky prospěšné práce, upravované školským zákonem, mohou před ukončením povinné školní docházky konat fyzické osoby, které dosáhly věku 15 let, a okruh a podmínky výkonu přiměřených prací pro děti starší 14 let, které ukončily povinnou školní docházku v pomocné škole. Všechny tyto osoby jsou nyní dětmi ve smyslu zákona o zaměstnanosti. Zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních a středních škol (školský zákon), nadále v ustanovení § 23 stanoví, že společensky prospěšná práce žáků středních škol je dobrovolná a lze ji konat pouze v době mimo vyučování.

Nejobvyklejším základním pracovněprávním vztahem, jemuž je věnována celá druhá část zákoníku práce, je pracovní poměr. V zájmu ochrany mladistvých stanoví zákoník práce určité povinnosti zaměstnavatelů při sjednávání a skončení pracovního poměru s mladistvým, pracovním podmínkám mladistvých se věnuje zákoník práce v ustanoveních § 163 až 169. Mladiství jsou chráněni při důležitých právních úkonech, mají být vytvářeny podmínky pro jejich všestranný rozvoj, mají být zaměstnáváni jen přiměřenými pracemi, zvláště je pro ně upravena pracovní doba, jsou chráněni při výkonu práce, některé práce nebo pracoviště jsou jim zakázány nebo je jejich účast na nich omezena. Pozornost je věnována též péči o bezpečnost mladistvých a jejich zdraví při práci. Jako ustanovení sloužící podpoře všestranného rozvoje tělesných a duševních schopností mladistvých je třeba posuzovat

i ustanovení souvisící se zákazem zaměstnávání mladistvých ve vedlejším pracovním poměru a ustanovení o zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁹

⁹ J. Polásek, M. Kalenská, Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých, Práce, Praha 1967, str. 93

3.2. Povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k mladistvým, spolupráce s rodiči

Zákoník práce v ustanovení § 163 obecně stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou pracovních podmínek. Je zde rozšířena obecná povinnost zaměstnavatelů, kterou mají vůči všem zaměstnancům, pokud jde o pracovní podmínky. Povinnost zaměstnavatele se nevyčerpává pouze tím, že vytvoří jen prostor pro úpravu pracovních podmínek.¹⁰

Zaměstnavatelé jsou současně povinni úzce spolupracovat při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých s jejich rodiči. Tato povinnost je stanovena obecně a až dále následují další konkrétní případy spolupráce. Znamená to, že spolupráce se neomezuje jen na vyjádření zákonného zástupce k uzavření pracovní smlouvy nebo oznámení skončení pracovního poměru, spolupráce by měla být širší a měla by být pro zaměstnavatele samozřejmostí. Důvodem je především ochrana mladistvého. Výchova mladého člověka v rodině a výchova na pracovišti mají jít ruku v ruce, vzájemně se doplňovat a podporovat.

Zaměstnavatel je povinen si k uzavření pracovní smlouvy s mladistvým vyžádat vyjádření zákonného zástupce. Takové vyjádření je povinen si vyžádat také v případě, že mladistvý zaměstnanec rozvazuje pracovní poměr nebo má být jeho pracovní poměr rozvázán dohodou. V tomto případě je vyžadováno vyjádření zákonného zástupce, tedy výzva k určité odezvě ze strany zákonného zástupce, oproti tomu v případě, že zaměstnavatel dává mladistvému zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušuje

¹⁰ J. Kocourek, Zákoník práce, Eurounion Praha s.r.o. 2004, str. 424

pracovní poměr, stanoví zákoník práce zaměstnavateli jen povinnost dát toto zákonnému zástupci mladistvého na vědomí. Zároveň však vyjádření zákonného zástupce nelze zaměňovat se souhlasem. Souhlas se zde nevyžaduje, případný nesouhlas zákonného zástupce by neměl na rozhodnutí mladistvého zaměstnance žádný vliv, protože sám mladistvý již má plnou způsobilost k právním úkonům podle zákoníku práce. Zákoník práce v § 242 přesně určuje, co způsobuje neplatnost právního úkonu. V daném výčtu nenalezneme, že by neplatnost způsobovalo nevyžádání si vyjádření zákonného zástupce nebo nedání na vědomí zákonnému zástupci, nemůžeme to považovat za nesplnění formy ani za nevyžádání si souhlasu příslušného orgánu. Z toho vyplývá, že nesplnění těchto povinností zaměstnavatele nemá za následek neplatnost takových úkonů. Zaměstnavatel však porušuje povinnost uloženou mu závazným právním předpisem, jejíž nesplnění může být sankcionováno ze strany příslušných úřadů práce. „Otázkou potom je, jaký má vlastně vyjádření zákonného zástupce nebo oznámení zákonnému zástupci účel. V případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se jedná především o to, aby byl zákonný zástupce mladistvého včas informován o důležitém zásahu do života mladistvého, jímž výpověď i okamžité zrušení pracovního poměru nepochybně jsou, a mohl k němu zaujmout své stanovisko. Pokud jde o vyjádření k právním úkonům, které činí mladistvý, jde hlavně o to, aby byl zákonný zástupce o těchto úkonech včas informován a mohl mladistvému, který ještě nemá potřebné životní zkušenosti, vhodně poradit tak, aby zabránil jeho neuváženým rozhodnutím. Vždy jde zejména o navázání kontaktu mezi zaměstnavatelem

a zákonným zástupcem mladistvého.“¹¹ Pro komunikaci mezi zaměstnavatelem a zákonným zástupcem mladistvého není v zákoně stanovena písemná forma. Je tedy na zaměstnavateli, aby prokázal, například kontrolnímu orgánu zaměstnanosti nebo u soudu, že svoji povinnost splnil.¹² Aby mohl zaměstnavatel svou povinnost řádně splnit, musí mít především jasno v tom, kdo je zákonným zástupcem mladistvého. To vyplývá v konkrétním případě ze zákona o rodině. Zpravidla jimi bývají rodiče, oba nebo jen jeden, může to být ale také poručník. Zastupovat dítě pak mohou i jiné osoby, kterým soud svěřil nezletilého do výchovy. Problém nastává v případě, kdy dítě nabývá zletilosti podle občanského zákoníku jinak než dosažením 18 roku věku. „Jestliže je nezletilému staršímu 16 let výjimečně soudem povoleno uzavřít manželství před dosažením zletilosti, nabývá tímto v plném rozsahu způsobilost k právním úkonům. Takto nabytá zletilost se pak již neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné. Pro účely zákoníku práce však zaměstnanec zůstává mladistvým až do dosažení 18 roku věku. Protože v tomto případě nemá žádného zákonného zástupce, neboť sám má plnou způsobilost k právním úkonům, je povinnost zaměstnavatele vyžádat si vyjádření zákonného zástupce nerealizovatelná.“¹³

¹¹ V. Štangová, K právní úpravě zaměstnávání mladistvých, Právo a zaměstnání č. 1/1996, str. 19

¹² Z. Leiblová, F. Muška, P. Pelech, J. Přib, J. Šmíd, E. Špundová, L. Trylč, M. Ženíšková, Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Anag 2003, str. 151

¹³ M. Součková a kol., Zákoník práce komentář 3. vydání, C.H. Beck 2001, str. 381

3.3. Přiměřenost prací pro mladistvé

Zaměstnavatelé a školy, případně také sdružení občanů podle zvláštního zákona, pokud v rámci své činnosti na výchově mládeže organizují práce mladistvých, smějí zaměstnávat mladistvé pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji a poskytují jim při práci zvýšenou péči. Tím je určen především rozsah prací, kterými lze mladistvé zaměstnat. Musí jít o práce, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem mladistvého zaměstnance jsou pro něj přiměřené, bezpečné a nemohou poškodit jeho zdraví. Na základě lékařského posudku může dojít k dočasnému omezení výkonu práce mladistvého podle pracovní smlouvy. Po tuto dobu má pak zaměstnavatel povinnost přidělovat mladistvému jinou přiměřenou práci. Přiměřenost prací mladistvých je třeba posuzovat podle konkrétních podmínek a podle právních předpisů vztahujících se ke konkrétní pracovní činnosti, především je nutno posoudit předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, předpisy o bezpečnosti technických zařízení a technické normy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, jedy a jinými látkami škodlivými zdraví s ohledem na konkrétní pracovní zařazení mladistvého zaměstnance. Zaměstnavatel může rovněž vydat i vlastní pokyny.¹⁴

¹⁴ Z. Leiblová, F. Muška, P. Pelech, J. Přib, J. Šmíd, E. Špundová, L. Trylč, M. Ženíšková, Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Anag 2003, str. 152

3.4. Práce zakázané mladistvým

K naplnění základní zásady, že práce ukládané mladistvým mají být přiměřené, se zakotvuje řada požadavků směřujících k zajištění zvláštních pracovních podmínek pro mladistvé. Jedním z nejzásadnějších opatření jsou zákazy prací. Některé zákazy nalezneme přímo v zákoníku práce, další jsou potom upraveny ve vyhlášce ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., která nabyla účinnosti 4. září 2003 a kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Zákazy stanovené zákoníkem práce můžeme rozdělit do několika skupin. Nejprve jsou to zákazy stanovené v souvislosti s pracovní dobou, kam patří zákaz práce přesčas a zákaz práce v noci, dále je to zákaz stanovený v souvislosti se mzdovými podmínkami, kdy zaměstnavatel nesmí používat takový způsob odměňování prací, při kterých jsou mladiství zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti mladistvých zaměstnanců. Třetí skupinou jsou zákazy prací stanovené individuálně, vzhledem ke zdravotnímu stavu určitého mladistvého zaměstnance, kdy jsou mu zakázány určité práce na základě lékařského posudku. Zakázány jsou mladistvým také konkrétní pracovní činnosti nebo některé druhy práce, nesmějí vykonávat práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé

a pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob. Další práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, stanoví vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou ministerstva zdravotnictví také na zaměstnance ve věku blízkém věku mladistvých. Tak jako na všechny zaměstnance se i na mladistvé zaměstnance vztahují obecné zákazy některých prací, upravené v § 134d zákoníku práce, jedná se především o práce s určitými látkami. Na dívky se potom samozřejmě vztahují také zákazy určitých prací pro ženy a ustanovení o pracovních podmínkách žen (§ 149 - 161 zákoníku práce).

V případě, že zaměstnavatel nemůže zaměstnávat mladistvého prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zakázán, je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý moci tuto práci vykonávat, tedy zpravidla dosáhne požadovaného věku, poskytnout mu jinou přiměřenou práci.

Mladistvým je zakázána **práce přesčas**. V § 83 odst. 6 zákoníku práce je vymezeno, co se rozumí prací přesčas. Je to práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Délka pracovní doby mladistvých se stanoví v § 83a zákoníku práce. Obecně činí délka pracovní doby nejvýše 40 hodin týdně. Zaměstnanci mladší než 16 let smějí mít pracovní dobu nejvýše 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout šest hodin. U zaměstnanců

s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Při určení, co je tedy u mladistvého prací přesčas, je vždy nutno vycházet z toho, jaká týdenní pracovní doba je v konkrétním případě stanovena, a z harmonogramu směn. Co je nad tento rámec, je prací přesčas. Protože pracovní doba může být také rozvržena pro určité období odchylně, to je nikoli rovnoměrně na jednotlivé týdny, vyplývá z toho, že se nemusí v každém týdnu vždy jednat o stejnou hodinu, která je přesčasová. Práci mladistvého tedy není možné posuzovat jako přesčasovou, pokud není zřejmé, že pracovní doba, po kterou směji mladiství podle rozvržení pracovní doby pracovat, byla překročena. Práci přesčas rovněž není například napracování pracovního volna, poskytnutého mladistvému na jeho žádost.¹⁵

Mladistvým je rovněž zakázána **noční práce**, což je práce v době mezi 22. a 6. hodinou. Absolutní zákaz práce v noci platí pro zaměstnance do 16 let, mladiství starší než 16 let mohou výjimečně konat noční práci za dodržení stanovených podmínek. Důvodem může být jen potřeba pro výchovu k povolání, délka noční práce nesmí přesáhnout jednu hodinu a musí bezprostředně navazovat na práci připadající mladistvému podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu. Zákaz noční práce je odůvodněn zejména zdravotními hledisky. Práce v noci je výrazným zásahem do zaběhnutého denního cyklu života mladého člověka. Jakmile se s takovou změnou musí vyrovnávat, znamená to značné zatížení jeho organismu. A to právě v období intenzivního psychického a fyzického rozvoje mladého člověka není žádoucí.¹⁶

Způsob odměňování prací, při kterých jsou mladiství zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, jehož použití

¹⁵ L. Jouza, Zákoník práce s komentářem, Polygon, Praha 2000, str. 343

¹⁶ J. Nováková, K. Šilhová, Práce zakázané ženám a mladistvým, Práce, Praha 1984, str. 22 - 23

by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti mladistvých zaměstnanců, zaměstnavatel nesmí používat. Z formulace vyplývá, že nesmí tento způsob odměňování použít jen v případě prací, při kterých jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu a použití tohoto způsobu by vedlo k ohrožení bezpečnosti, v jiných případech by tak zřejmě tento způsob odměňování použit být mohl. Obdobné ustanovení týkající se všech zaměstnanců nalezneme v ustanovení § 133 odst. 1 písm.

i zákoníku práce, kde se stanoví zaměstnavatelům povinnost nepoužívat způsob odměňování, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců. Někteří autoři nazývají tento zákaz zákazem práce v úkolu pro mladistvé.

Dalším zákazem je zákaz práce **na základě lékařského posudku**. Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat mladistvé pracemi, ač se jim k nim dostalo výchovy k povolání, o kterých lékař rozhodne a vystaví v tomto smyslu lékařský posudek, že by mohly ohrozit jejich zdraví a vývoj. Jsou zde míněny specifické případy, kdy práce, kterou má určitý mladistvý konat, není žádným obecným zákazem mladistvým zapovězena, přesto však vzhledem ke stupni jeho fyzického rozvoje nebo k jeho zdravotnímu stavu není žádoucí, a proto lékař stanoví, že ji mladistvý nemá vykonávat, protože ohrožuje jeho zdraví.¹⁷ V tomto případě musí zaměstnavatel lékařský posudek respektovat, ať už jde o druh prací nebo o jejich rozsah. Zaměstnavatel je povinen do té doby, než mladistvý bude moci tyto práce konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.

¹⁷ J. Polásek, M. Kalenská, Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých, Práce, Praha 1967, str. 104

Mladiství také nesmějí být zaměstnáváni pracemi **pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol**. Tento zákaz platí pro všechny mladistvé, tedy i pro dívky v případech, kdy je ženám výjimečně dovoleno se těchto prací účastnit (§ 150 odst. 1 zákoníku práce). Otázkou je, zda tento zákaz platí také na práce administrativní, které by byly vykonávány na těchto pracovištích nebo zda je zákaz jen prací manuálních, při kterých je největší nebezpečí ohrožení zdraví. Zřejmě není možné, aby mladiství na těchto pracovištích vykonávali jakoukoli práci. Ale mohli by již vykonávat práci při jiných činnostech pod zemí než je těžba nerostů a ražení tunelů a štol. Takovým případem by byla například práce v některém podpovrchovém výrobním zařízení.¹⁸

Existuje ještě mnoho dalších profesí, které nejsou vhodné pro mladistvé zaměstnance a protože není možné všechny vyjmenovávat, zákoník práce je zakazuje souhrnně v ustanovení § 167 odst. 2 tím způsobem, že obecně charakterizuje jejich negativní vliv na organismus mladistvých.¹⁹ Mladiství tak nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které **se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem** v tomto věku jsou pro ně **nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé** jejich zdraví. Zároveň toto ustanovení obsahuje zmocnění pro Ministerstvo zdravotnictví, aby stanovilo vyhláškou v dohodě s Ministerstvem hospodářství a ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým, a podmínky za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Touto vyhláškou je vyhláška Ministerstva zdravotnictví

¹⁸ J. Polásek, M. Kalenská, Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých, Práce, Praha 1967, str. 106 - 107

¹⁹ J. Nováková, K. Šilhová, Práce zakázané ženám a mladistvým, Práce, Praha 1984, str. 23

č. 288/2003 Sb. Přiměřenost prací musí ověřit před jejich započítím lékař specializovaný na děti a mladistvé.

Podobně obecně je koncipován zákaz zaměstnávat mladistvé **pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob.** Zde již nejde o konkrétní zdravotní nezpůsobilost mladistvých k výkonu práce, ale o možnost úrazu, což je schopen zaměstnavatel, resp. jeho odborně vyškolený zaměstnanec průběžně ověřovat sám. Nejedná se o generální zákaz určitého typu prací, ale o zákaz výkonu prací, které prokazatelně mohou poškodit zdraví. Právní úprava tak odpovídá v daleko větší míře potřebám ochrany konkrétního zaměstnance.²⁰

Zákoník práce obsahuje ještě další zákazy prací a omezení pro mladistvé, které jsou rovněž obecné povahy. Omezení je stanoveno **u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.** S mladistvými lze tyto dohody uzavírat, jen pokud tím nebude ohrožen jejich zdravý vývoj nebo výchova k povolání (§ 232 odst. 2 zákoníku práce) a ustanovení § 233 odst. 3 stanoví, že zákazy některých prací pro ženy a mladistvé platí i pro práce konané na základě těchto dohod. Mladiství zaměstnanci dále nesmějí vykonávat práce **ve vedleším pracovním poměru** (§ 70b odst. 4 zákoníku práce). O tento druh pracovního poměru by šlo tehdy, kdyby zaměstnanec konal vedle svého hlavního pracovního poměru, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, je třeba při uzavírání vedlejšího pracovního poměru dbát, aby pracovní doba a výkon práce v něm nebyly na újmu zaměstnancova zdraví, aby tedy odpovídaly jeho zdravotnímu stavu, a na druhé

²⁰ M. Galvas, Poznámky k některým ústavním aspektům současného českého pracovního práva, Právo a zaměstnání č. 11/2003, str. 8

straně aby činnost ve vedlejší pracovní poměru nebyla na újmu výkonu prací u podnikatele, který zaměstnance zaměstnává v hlavním pracovní poměru. U mladistvých zaměstnanců převládá však hledisko zdravotní, a proto nemohou vedlejší pracovní poměr platně uzavřít.²¹

²¹ L. Jouza, Zákoník práce s komentářem, Polygon, Praha 2000, str. 348

3.5. Zákazy stanovené vyhláškou ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.

Vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. je účinná od 4. září 2003 a zrušila vyhlášku č. 261/1997 Sb., která platila téměř šest let. Tato vyhláška, jež se vztahuje na všechny zaměstnavatele včetně podnikatelů, družstev, rozpočtových organizací apod. stanoví práce a pracoviště zakázané těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně konat tyto práce z důvodu přípravy na povolání. Zásadní rozdíl oproti dřívější vyhlášce je v tom, že nový předpis neupravuje zákazy prací všem ženám, ale jen ženám těhotným, kojícím, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým.

Vyhláška obsahuje několik skupin zákazů pro mladistvé. Z některých jsou připuštěny výjimky z důvodu přípravy na povolání, zpravidla je v takovém případě vyžadován soustavný odborný dozor nebo je práce omezena určitými limity, aby byla zajištěna dostatečná ochrana mladistvých.

Předně jsou mladistvým zakázány práce **v určitých prostředích**, která jsou vymezena jednak hodnotou tlaku vzduchu, jednak koncentrací kyslíku v ovzduší a dále je to prostředí, v němž je nutné používat izolační dýchací přístroje. Zakázány jsou práce vykonávané v podmínkách, kde jsou překračovány určité teplotní limity, například práce po dobu delší než jednu hodinu souhrnně za pracovní dobu při teplotách nižších než - 5 °C, dále práce spojené s expozicí určitých hodnot hluku a vibrací a expozicí určitých prvků a látek, např. olova, práce s karcinogeny, mutageny, azbestem, s určitými vyjmenovanými chemickými látkami a přípravky a jinými jmenovanými látkami, práce v kontrolovaných pásmech pracovišť

se zdroji ionizujícího záření, práce při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, obsahujících hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky, práce při výrobě a jiných činnostech s cytostatiky, práce zařazené podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, jako rizikové a práce se zvýšeným rizikem úrazů, které jsou pak příkladmo uvedené, např. práce s výbušninami, na zařízeních vysokého elektrického napětí, práce při dezinfekci a deratizaci prostorů plyny, práce při porážení zvířat na jatkách a jiné.

Ohledně mladistvých jsou důležité **zákazy prací spojených se zvýšenou zátěží pohybového ústrojí**. Zakázány jsou práce překračující pro celkovou fyzickou zátěž limitní hodnoty stanovené pro mladistvé nařízením vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, práce vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané v sedě nebo vstoje, spojené s opakovaným zaujímáním podmíněně přijatelných a nepřijatelných pracovních poloh, kterými jsou například hluboký předklon, poloha vkleče, vleže, ve vypjatém stojí na špičkách, s rukama nad hlavou, dále práce spojené s opakovaným otáčením trupu o více než 20 stupňů, a práce ve vnučeném pracovním tempu. Dále jsou stanoveny zákazy a omezení při přepravě, zvedání a přenášení břemene mladistvými, které jsou dále konkretizovány v přílohách č. 2, 3 a 4. Nejvyšší přípustné hmotnostní limity jsou stanoveny odlišně pro mladistvé chlapce a dívky a dále jsou ještě rozdělovány podle věkových skupin. Odlišeny jsou také vertikální dráhy zvedání břemene, polohy těla, při kterých je břemeno zvedáno a jsou stanoveny největší vzdálenosti, na kterou mohou mladiství břemena přenášet. Např. při zvedání a přenášení břemene o hmotnosti do 20 kg může

mladistvý chlapec udělat jen čtyři zdvihy za 1 minutu a chlapci ve věku 17 a 18 let 5 zdvihů za minutu a celková váha přenášených břemen za směnu nesmí být vyšší než 7 000 kg. Podle dřívější vyhlášky to bylo pět zdvihů za 1 minutu a celková váha zvedaných a přenášených břemen je nezměněna - za jednu směnu 7 000 kg, ale nerozlišoval se věk chlapců. U břemene váhy do 15 kg je počet zdvihů za minutu od tří do šesti a celková váha 5 500 kg, u břemene do 10 kg je maximální hmotnost za směnu 3 000 kg. U mladistvých dívek jsou zákazy přísnější. Pravidla jsou stanoveny pro předměty 15 kg, 10 kg a 5 kg. Maximální celková hmotnost zvedaných nebo přenášených břemen nesmí být za jednu směnu vyšší než 6 000 kg, 4 500 kg a 2 500 kg. Největší přípustnou vzdálenost pro přenášení břemen stanoví vyhláška takto: při váze břemen do 10 kg je to u mladistvých chlapců všech věkových skupin vzdálenost až 20 metrů, při 15 kg u chlapců od 16 do 18 let vzdálenost 15 m a při váze 20 kg a ve věku 17 až 18 let vzdálenost 10 m. Dřívější vyhláška nerozlišovala věkové kategorie. U dívek jsou vzdálenosti rovněž nově rozlišeny podle věku a váhy břemen: pro dívky ve věku 17 až 18 let je největší vzdálenost 10 m u břemen do 15 kg, ve věku od 16 let je to 15 m a 10 kg a pro všechny věkové skupiny 20 m a 5 kg, jen u dívek do 16 let se vzdálenost snižuje na 15 m.²²

²² L. Jouza, Nové pracovní předpisy k ochraně žen a mladistvých, Právo a rodina č. 12/2003, str. 12

3.6. Lékařská vyšetření mladistvých

S ochranou mladistvých v pracovněprávních vztazích úzce souvisí lékařská péče. Zákoník práce vzhledem k důležitosti péče o mladistvé v pracovněprávních vztazích obsahuje zvláštní ustanovení zabezpečující lékařské vyšetření mladistvých. Tato ustanovení jsou určitým zpřesněním zásad vyjádřených jinak v předpisech o péči o zdraví lidu. V § 168 odst. 1 ZP je stanoveno, že zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit v určitých případech lékařská vyšetření mladistvých. Především je to před vstupem do pracovního poměru a před každým převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc. Povinnost je tu z pochopitelných důvodů uložena zaměstnavateli, avšak zákon stanoví zároveň mladistvému povinnost podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením. Zaměstnavatel by porušil zákonný předpis, kdyby uzavřel pracovní smlouvu s mladistvým, aniž by zabezpečil jeho lékařské vyšetření. Zaměstnavatel pochopitelně musí přihlížet k tomu, co bylo při lékařském vyšetření zjištěno. Zmíněné ustanovení zákoníku práce dále stanoví povinnost zaměstnavateli zabezpečit, aby mladiství, kteří jsou u něho v pracovním poměru, byli lékařem vyšetřeni pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně. Ministerstvo zdravotnictví však může pro některé pracovní obory stanovit častější lékařská vyšetření, jestliže to shledá pro určitý obor potřebným. Takto je zabezpečeno, aby lékař mohl vydat posudek o zdravotním stavu mladistvého. Lékařský posudek je významný zejména ve dvojitě směru: především dává podklad k opatřením, ke kterým je zaměstnavatel povinen, popřípadě oprávněn vůči jakémukoli pracovníku učinit, zejména pokud se týče převedení na jinou práci, rozvázání pracovního poměru atd. Za druhé je lékařský posudek pro zaměstnavatele

přímo ze zákona závazný ve speciálním ohledu, který platí právě jen u mladistvých. Zaměstnavatelé jsou povinni řídit se při ukládání prací lékařskými posudky. U mladistvého může tedy dojít na základě lékařského posudku k částečné změně pracovní smlouvy, aniž ji přímo sjednají oba účastníci, tj. mladistvý a zaměstnavatel.²³ Nesmí - li totiž zaměstnavatel zaměstnávat mladistvého práci, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože podle lékařského posudku ohrožuje zdraví mladistvého, je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno kvalifikaci mladistvého.

²³ J. Polásek, M. Kalenská, Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých, Práce, Praha 1967, str. 124 - 126

3.7. Další ochrana mladistvých

Ochrana mladistvých v pracovněprávních vztazích spočívá také v tom, že zákoník práce stanoví výjimku z obecně upravené způsobilosti zaměstnanců k právním úkonům. Pokud jde

o **uzavření dohody o hmotné odpovědnosti** platí § 176 ZP. Dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec uzavřít až v den, kdy dosáhne věku 18 let (§ 11 odst. 3). Toto ustanovení chrání mladistvého před zvýšenou odpovědností za případný schodek na svěřených hodnotách,²⁴ protože osoby mladší 18 let ještě nemají dostatek životních zkušeností a odborných zkušeností k tomu, aby na sebe mohly převzít povinnost vyúčtovat hodnoty, které jim byly svěřeny. Tuto dohodu nemohou za mladistvého uzavřít ani jeho zákonní zástupci. Dohoda o hmotné odpovědnosti uzavřená se zaměstnancem mladším 18 let by byla neplatná.

Významným opatřením, které napomáhá zabezpečení rozvoje mladistvých, je rovněž ustanovení o **zkrácené pracovní době** mladistvých. Podle ustanovení § 83a odst. 2 písm. d mají zaměstnanci mladší 16 let pracovní dobu nejvýše 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout šest hodin.²⁵

Odlišná je také **úprava přestávek v práci** pro mladistvé. Mladistvým musí být poskytnuta přestávka v práci na jídlo a oddech nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce, zatímco u ostatních zaměstnanců postačí po šesti hodinách nepřetržité práce. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami musí být u mladistvých stejně jako u ostatních zaměstnanců alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin, avšak není

²⁴ M. Součková a kol., Zákoník práce komentář 3. vydání, C.H. Beck 2001, str. 380

²⁵ V. Štangová, K právní úpravě zaměstnávání mladistvých, Právo a zaměstnání č. 1/1996, str. 20

možné, aby jim byl tento odpočinek zkrácen, jako je tomu z některých důvodů u zaměstnanců starších 18 let. Nepřetržitý odpočinek v týdnu u mladistvého zaměstnance nesmí činit méně než 48 hodin, ostatní zaměstnanci mají nárok na minimálně 35 hodin. Ani u nepřetržitého odpočinku v týdnu není možné jeho dobu u zaměstnanců mladších 18 let krátit. Důvodem těchto výjimek je především snaha ochránit mladistvého před nadměrným vyčerpáním organismu a snaha zajistit mu dostatečnou dobu pro regeneraci sil.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit **bezpečnost a ochranu zdraví při práci** s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Povinnosti s tím spojené mají zaměstnavatelé vůči všem svým zaměstnancům, včetně zaměstnanců mladistvých. Mezi povinnostmi zaměstnavatele v ustanovení § 133 odst. 1 písm. f je jen zvlášť zdůrazněna povinnost zaměstnavatele zajistit mladistvým zaměstnancům a jejich zákonným zástupcům podle potřeb vykonávané práce ve vhodných intervalech dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zejména formou seznámení s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Informace a pokyny je třeba zajistit zejména při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. Mladistvý zaměstnanec se také nemůže stát tzv. odborně způsobilým zaměstnancem, kterému zaměstnavatel zajišťuje úkoly v prevenci rizik, jedním z předpokladů odborné způsobilosti je totiž dosažení věku 18 let.

Mladistvých zaměstnanců se také často budou týkat ustanovení
o péči o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování.

Tak zaměstnancům, kteří vstupují do pracovního poměru bez kvalifikace (nemusí jít však vždy o mladistvé zaměstnance), zabezpečuje zaměstnavatel získání kvalifikace zaučením a zaškolením, o čemž vydá zaměstnanci osvědčení. Absolventům středních a vysokých škol pak zaměstnavatelé zabezpečují v pracovním poměru přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a znalostí potřebných pro dobrý a spolehlivý výkon práce a pro další odborný růst. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, dříve stanovil, že se při zprostředkování zaměstnání úřadem práce věnuje zvýšená péče těm uchazečům, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných důvodů potřebují. Do této skupiny patřili mimo jiné také mladiství po skončení povinné školní docházky, kteří nepokračují v další přípravě na povolání a absolventi středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol nebo jiných škol, na kterých se podle právních předpisů provádí soustavná příprava na povolání, po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia. „Předložil - li mladistvý uchazeč úřadu práce doklad o době odpracované nebo náhradní (12 měsíců v posledních třech letech) a splnil další podmínky, vznikl mu nárok na hmotné zabezpečení. Pro tyto účely se nemůže započítat doba povinné školní docházky. Přestal - li mladistvý studovat např. v polovině prvního ročníku učebního oboru nebo studia, podmínka doby náhradní 12 měsíců nebyla splněna.“²⁶

V říjnu 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který zákon č. 1/1991 Sb. zrušil. Tento zákon stanoví, že zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se věnuje

²⁶ Z. Leiblová, F. Muška, P. Pelech, J. Přib, J. Šmíd,
E. Špundová, L. Trylč, M. Ženíšková, Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců,

mimo jiné všem fyzickým osobám do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Je tu tedy změna oproti předchozímu zákonu. Úřad práce je povinen těmto skupinám uchazečů nabídnout vypracování individuálního akčního plánu směřujícího ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce (§ 33 odst. 2). Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Toto by tedy mělo přispět k snadnějšímu uplatnění mladých lidí na trhu práce. Nový zákon však již neřadí dobu studia do náhradních dob zaměstnání. Absolventi tak sice mohou být evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, ale k tomu, aby dostali podporu v nezaměstnanosti, musí splnit základní podmínku, jako všichni ostatní - v posledních třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců. Musí jít o zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Účelem je zřejmě snaha motivovat mladé lidi, aby se snažili sami získat potřebnou praxi již při studiu, než aby se spoléhali na to, že jim bude vyplácena podpora v nezaměstnanosti.

„S účinností od 1.1.2001 bylo zrušeno ustanovení zákoníku práce, které zakazovalo sjednávat zkušební dobu mimo jiné i s mladistvými, a proto je od 1.1.2001 možné i s nimi zkušební dobu sjednat.“²⁷

mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií,

Anag 2003, str. 153

²⁷ M. Součková a kol., Zákoník práce komentář 3. vydání, C.H. Beck 2001, str. 380

S účinností od 1. března 2004 byla také změněna úprava sjednávání pracovního poměru na dobu určitou v § 30 zákoníku práce. Do této změny nebylo možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou s mladistvými a absolventy středních a vysokých škol, pokud o to tato fyzická osoba písemně nepožádala. V důvodové zprávě k zákonu č. 46/2004 Sb., kterým se toto ustanovení změnilo, uvádí, že tato úprava se v praxi neosvědčila, protože omezením uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s absolventy škol byla zhoršena jejich pozice na trhu práce. V souladu s článkem 5 Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou, byla v zákoně stanovena maximální celková doba trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou, a to na dobu nejvýše dvou let. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky zákon umožňuje až po uplynutí šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. Pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou již tedy není stanovena zvláštní úprava pro mladistvé či absolventy a je možné s těmito skupinami zaměstnanců uzavírat pracovní poměr na dobu určitou za stejných podmínek jako s ostatními zaměstnanci.

Pokud není pro mladistvé vzhledem k potřebám jejich zdravého tělesného i duševního vývoje stanovena zvláštní úprava pracovních podmínek, platí pro ně obecná úprava, tj. úprava platná pro ostatní zaměstnance. Jde například o obecnou úpravu otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hmotné odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnancem či zaměstnanci při plnění pracovních úkolů a v souvislosti s ním, překážky v práci atp.²⁸

Dosud není zajištěna **ochrana mladistvých v případě, že pracují na základě jiných smluv než pracovněprávních.**

Často mladiství pracují na základě občanskoprávních smluv nebo smluv uzavíraných podle autorského zákona, někdy s nimi není uzavírána smlouva žádná. Může tak lehce docházet k nadměrnému využívání jejich fyzických sil a nepřispívá to k zdravému vývoji jejich organismu. Pokud tyto osoby uzavírají danou smlouvu samy, bylo by snad jen možné zkoumat, zda je takový úkon přiměřený jejich rozumové a volní vyspělosti odpovídající jejich věku. Vzhledem k tomu, že v pracovním právu je osobám ve věku mladistvých přiznávána plná způsobilost k právním úkonům, je však zřejmě takový úkon přiměřený. Zodpovědnost za ochranu dítěte a jeho zdravý vývoj při výkonu těchto prací je pak ponechána na zodpovědnosti rodičů. *Zneužívání dětí při práci* - tedy ukládání prací fyzicky nepřiměřených věku a fyzickému a psychickému stupni tělesného a rozumového vývoje dítěte - je také postihováno jako přešupek podle § 28 odst. 1 písm. g) zákona č. 200/ 1990 Sb., o přešupcích. Za spáchání tohoto přešupku je možno uložit pokutu až do výše 10 000 Kč.

²⁸ J. Polášek, M. Kalenská, Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých, *Práce*, Praha 1967, str. 77

4. kapitola: Vývoj právní úpravy dětské práce na území České republiky a zákon o zaměstnanosti č. 435/ 2004 Sb. :

4.1. Vývoj právní úpravy dětské práce na území ČR

Česká republika neměla donedávna ucelenou úpravu dětské práce ve své legislativě, jen zákoník práce upravoval zvláštní pracovní podmínky mladistvých, tedy osob od 15 do 18 let. Byla však jedním z prvních signatářů **Úmluvy o právech dítěte** přijaté v roce 1989, která obsahuje právo dítěte na ochranu proti hospodářskému vykořisťování a před prací, která by mu mohla být nebezpečná, bránila mu ve vzdělání nebo škodila jeho zdraví nebo vývoji duchovnímu, tělesnému, mravnímu či sociálnímu. Česká republika se tedy zavázala přijímat zákonodárná, správní, sociální a výchovná opatření k ochraně dětí. Má povinnost stanovit nejnižší věkovou hranici pro vstup do zaměstnání, stanovit úpravu pracovních podmínek a stanovit sankce a pokuty, aby bylo plnění těchto ochranných ustanovení zabezpečeno. Dále na sebe vzala povinnost přijmout opatření, která by bránila využívání dětí při nezákoně výrobě a obchodování s narkotickými a psychotropními látkami a jež by chránila děti před sexuálním zneužíváním a vykořisťováním. Česká republika také ratifikovala vybrané články **Evropské sociální charty**, včetně významného článku 7. Dosud však neratifikovala Úmluvu MOP č. 138 o minimálním věku pro přístup do zaměstnání.

Mimořádná důležitost a význam jsou přikládány **Úmluvě MOP č. 182, o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce**, která byla přijata dne

17. června 1999 v Ženevě na 87. zasedání Generální konference MOP. Česká republika úmluvu ratifikovala v roce 2001

a v platnost pro ni úmluva vstoupila 19.6.2002. Z toho důvodu česká vláda v květnu 2003 přijala Program pro implementaci opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce, což měl být soubor různých aktivit a odhalování nedostatků. Ze čtyř oblastí, kterých se tento program týkal, jsou tři v České republice trestnou činností a jsou tedy potírány v rámci boje proti kriminalitě.²⁹

V souvislosti se vstupem České republiky do EU je již nutno zmínit také **směrnici Rady ES č. 94/33/EEC**, o ochraně mladých lidí při práci, která stanoví opatření pro právní úpravu členských států. Státy mají přijmout opatření k zákazu dětské práce a zajistit podmínky stanovené směrnicí pro práci mladistvých. Členské státy podle směrnice mohou přijmout zákonné opatření nebo nařízení, podle kterých se zákaz práce dětí do 15 let nebude vztahovat na děti, které vykonávají kulturní, uměleckou, sportovní a reklamní činnost. Podmínkou je, že výkon těchto činností bude schválen kompetentním orgánem pro každý jednotlivý případ a že členské státy upraví právním předpisem podmínky pro děti a podrobnosti týkající se schvalovací procedury pro vydání povolení.³⁰ Česká republika přislíbila provést plnou transpozici této směrnice do roku 2002. Proto byl v polovině února roku 2002 vládou schválen věcný záměr zákona o ochraně dětí při práci. Zákon měl upravovat podmínky, za nichž by děti mladší 15 let a děti starší 15 let, které ještě nedokončily povinnou školní docházku, mohly pracovat v rodinném podniku, působit v umělecké, sportovní a v dalších oblastech, aniž by mohlo dojít k jejich zneužívání.³¹ Návrh byl velmi

²⁹ L. Jouza, Práce dětí ve světle práva Evropské unie, Právo a rodina č. 11/2003, str. 20

³⁰ L. Jouza, Práce dětí ve světle práva Evropské unie, Právo a rodina č. 11/2003, str. 21

³¹ V. Novotná, Dětská práce - problém s nímž zápolí celý svět (3. část),

Právo a rodina č. 7/2002, str. 16

podrobně propracován, předpokládal také ochranu dětí starších 15 let, které pracují na jiném právním základě než podle zákoníku práce. Součástí zákona byl systém povolování nebo ohlašování výkonu práce dětí, kontrola výkonu práce, působnost příslušných orgánů a jejich vzájemná spolupráce a také sankce za porušení povinností vyplývajících ze zákona. Tento návrh zákona však legislativním procesem neprošel. Po zpracování do paragrafového znění přišla nová vláda a tehdejší ministr se přikláněl k názoru, že by ochrana dětí před dětskou prací měla být v zákoníku práce a dále pak v zákoně o zaměstnanosti.

Požadavky směrnice Rady ES č. 94/33/EEC tak byly zapracovány až do **zákona o zaměstnanosti č. 435/ 2004 Sb.**, jehož úprava je mnohem méně podrobná, než tomu bylo u návrhu zákona z roku 2002. V souvislosti s ním byla změněna řada předpisů, včetně zákoníku práce, který nyní obsahuje výslovný zákaz práce dětí do 15 let. Jedinou výjimkou z tohoto zákazu je právě umělecká, kulturní, sportovní a reklamní činnost dětí vykonávána na základě povolení úřadu práce. Podmínky výkonu takové práce a proces vydávání povolení k této činnosti jsou tedy upraveny v tomto novém zákoně o zaměstnanosti. Naše právní úprava však stále není plně v souladu se směrnicí Rady ES č. 94/33/EEC v tom smyslu, že nemáme podchycenu práci dětí od 15 do 18 let, kterou vykonávají na základě jiného právního vztahu než podle zákoníku práce. I tyto děti je však potřeba chránit před výkonem nevhodných činností, které ohrožují jejich vývoj a brání jejich vzdělání. Vytvořit takovou ochranu nám ukládá také článek 32 Úmluvy o právech dítěte.

4.2. Zákon o zaměstnanosti č. 435/ 2004 Sb.

Dne 13. května 2004 Parlament ČR schválil zákon o zaměstnanosti, který zrušil zákon č. 1/ 1991 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 9/ 1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti a další související předpisy. Zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů v červenci 2004 a účinnosti nabyl prvním dnem třetího měsíce následujícího po dni vyhlášení, tedy 1. 10. 2004. V návaznosti na tento zákon byl 24. června 2004 schválen zákon č. 436/ 2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti. Tento zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů ve stejný den jako zákon o zaměstnanosti a nabyl účinnosti také k 1.10.2004. Důležitou změnou, která má význam pro práci dětí, je především změna zákoníku práce.

V zákoníku práce došlo ke změně ustanovení § 11. Obsolentní ustanovení odst. 2, týkající se způsobilosti fyzických osob, které v pomocné škole dokončovaly docházku před dosažením 15. roku věku, se nahrazuje zákazem práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky. Jako jediná výjimka se připouští umělecká, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost. Zákoník práce u stanovení této výjimky odkazuje na úpravu ustanovení § 121 až 124 zákona č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti. Část šestá zákona o zaměstnanosti, nazvaná „Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte“ tedy upravuje základní podmínky takovéto činnosti dětí, proces povolování této činnosti a obsah a časové vymezení povolení a také řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte. V části sedmé nalezneme úpravu přestupků, správních deliktů a sankcí, které se za taková porušení zákona o zaměstnanosti ukládají. Nechybí zde

ani delikty postihující právě porušení ustanovení části šesté zákona. Srovnáme - li tento zákon například s věcným záměrem zákona o ochraně dětí při práci z roku 2002, úprava týkající se dětské práce v zákoně o zaměstnanosti není zdaleka tak podrobná.

Pro účely zákona o zaměstnanosti se dítětem podle ustanovení § 121 zákona rozumí fyzická osoba buď mladší 15 let nebo starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení. Podle zákoníku práce je tedy takovým osobám práce zakázána. Zákon o zaměstnanosti stanoví, že dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost, pro kterou je užitá legislativní zkratka „činnost dítěte“. Otázkou je, zda by nebylo lepší používat spíše pojem zaměstnávání dětí. V ustanovení § 122 odst. 2 zákona je definována činnost kulturní a umělecká jako vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu, kterým je myšlen autorský zákon č. 121/ 2000 Sb., a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční. Dalo by se zauvažovat nad tím zda není omezeno právo, které všem dává Listina základních práv a svobod ve svém článku 34, právo k výsledkům tvůrčí duševní činnosti, které je chráněno autorským zákonem. Zda tato úprava neomezuje děti v jejich autorských právech a právech výkonného umělce v případech, kdy nejde o dílo zaměstnanecké. Střetává se tu tedy ochrana dětí před tím, aby byly vystavovány námaze, která neodpovídá jejich vývoji a schopnostem s právem zveřejňovat svá autorská díla nebo provádět své výkony na veřejnosti. Úprava, která by chránila děti jen při vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů na základě pracovní smlouvy uzavřené podle zákoníku práce a při vytváření zaměstnaneckého díla ve smyslu ustanovení § 58 zákona

č. 121/ 2000 Sb., autorského zákona, by zřejmě podle zákonodárce k ochraně dětí nepostačovala. Reklamní činností se potom pro účely povolení považuje provádění úkonů v reklamě a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu. Sportovní činností je potom provádění sportovních výkonů na veřejnosti.

Fyzická nebo právnická osoba, pro kterou dítě činnost vykonává, se v zákoně nazývá „**provozovatel činnosti**“. Bude se ve většině případů jednat o právnické nebo fyzické osoby, které budou uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost vykonávat jako hlavní předmět své činnosti, například reklamní agentury, nebo jako jeden z předmětů své činnosti, například televize. Mohou to ale být také osoby vykonávající takovou činnost na základě živnostenského oprávnění. Pro provozovatele činnosti smí dítě vykonávat jen „činnost dítěte“ přiměřenou jeho věku, která pro něj není nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání, docházce do školy a účasti na výukových programech a nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. Za výčet těchto omezení a podmínek následuje odkaz zpět na ustanovení § 11 zákoníku práce, což vyvolává dojem definice v kruhu, protože zákoník práce pro stanovení podmínek pro výkon umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti dětí odkazuje právě na šestou část zákona o zaměstnanosti. Činnost odpovídající všem takto vymezeným podmínkám pak smí dítě vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost.

Zákon o zaměstnanosti také **taxativně vyjmenovává, co se za činnost dětí nepovažuje**. Z obsahu písmen a) - e) ustanovení § 121 odst. 3 je jasné, že zákonodárce chtěl říci, že pro takové

činnosti není třeba povolení úřadu práce, formulace však je taková, že by se dalo toto ustanovení vykládat také tak, že například zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách se nepovažuje za činnost dítěte. Vzhledem k již zmíněné legislativní zkratce „činnost dítěte“ by tedy tuto činnost dítě nemohlo vykonávat, jelikož smí vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost, „činnost dítěte“. Bylo by tedy patrně vhodnější uvést negativní taxativní výčet slovy: „Povolení úřadu práce se nevyžaduje k činnostem dítěte ...“.

V tomto zákoně již, oproti návrhu zákona o ochraně dětí při práci z roku 2002, nenalezneme výjimku ze zákazu práce dětí mladších 15 let v případě tzv. lehkých prací, nehovoří se zde ani o pomoci v rodině, ojedinělých pracovních úkonech v rámci sousedské výpomoci, ani o rodinném podniku. Důvodem by možná mohla být obava, že i v těchto případech by mohlo docházet k nadměrnému přetěžování dětí, a že ani rodina či zákonný zástupce neskýtají záruku, že bude s dětmi dobře zacházeno. Zároveň však ohlašovací povinnost, která byla v roce 2002 navrhována, by zajistila možnost ingerence úřadu práce a ochrana dětí by tak mohla být i v těchto případech zajištěna. Zákon o zaměstnanosti však nerozlišuje ohlášení a povolení a upravuje v případě výkonu činnosti dítěte jen režim povolovací.

V taxativním výčtu činností dětí, pro které není třeba povolení úřadu práce, je kromě zájmových činností, činností v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních a vystupování na uměleckých a kulturních akcích školou pořádaných zahrnuta také účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnost za odměnu, a činnost konaná v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, která není

vykonávaná za odměnu. Zdůraznění toho, že bez povolení je možno vykonávat takové činnosti, jen nejsou – li odměňovány, má zřejmě ochránit děti před tím, aby byly za účelem získávání odměny tlačeny k co největší účasti na soutěžích a k jiným aktivitám. Dalo by se polemizovat, zda odměna je ten správný výraz. V pracovním právu se pojem odměna používá jako označení pro doplňkovou mzdovou formu, to však v tomto případě zákonodárce jistě na mysli neměl. Každopádně peníze nejsou to jediné, co se v pracovních vztazích za práci poskytuje, může se objevit také poskytování odměny v naturální formě. Asi ani taková forma odměny například za účast v sportovní soutěži by nebyla povolena, avšak domnívám se, že odměna za dobré umístění, tedy výhra, by snad nebyla se zákonem v rozporu. Listina základních práv a svobod dává v čl. 28 každému zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci, které se však může domáhat jen v mezích zákona (čl. 41 odst. 1 Listiny). Listina samozřejmě přiznává takové právo všem zaměstnancům bez ohledu na věk, avšak je otázkou, zda dítě je v našem případě zaměstnancem. Spíše nikoliv. Zákon o zaměstnanosti se sice řadí mezi pracovněprávní předpisy, ale uměleckou, kulturní, reklamní a sportovní činnost nelze asi považovat za nový pracovněprávní vztah. Ustanovení zákona o zaměstnanosti se tedy hlavně snaží chránit děti před zneužitím k práci a proto činnost vykonávanou za odměnu a komerční zájmové aktivity dětí podřizuje povolovacímu režimu.

Provozovateli činnosti ukládá zákon **povinnosti**, jejichž účelem je zajistit co největší ochranu dítěte při práci, především jsou chráněny život, zdraví a zdravý vývoj dítěte. Provozovatel činnosti je povinen zajistit soustavný dohled nad dítětem způsobitou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte. Takový dohled je povinen zajistit i při

dopravě k činnosti, pokud dopravu nevykonává zákonný zástupce dítěte. Dá se předpokládat, že dohled by provozovatel nezajišťoval i v případě, že by dopravu vykonávala jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte. Dále je provozovatel povinen zajistit vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat.

Zákon v ustanovení § 121 odst. 5 stanoví, že **na činnost dítěte se vztahují § 132, 166 a 167 zákoníku práce**. Na činnost dítěte se tedy použijí základní ustanovení zákoníku práce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Provozovatel činnosti je tak povinen stejně jako zaměstnavatel podle zákoníku práce zajistit bezpečnost a ochranu zdraví dítěte při práci s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví dítěte, která se týkají výkonu práce. Za plnění úkolů provozovatele činnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci odpovídají vedoucí zaměstnanci provozovatele na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí provozovatel činnosti. Dále se na činnost dětí vztahují ustanovení stanovující pracovní podmínky mladistvých, konkrétně zákaz práce přesčas a práce v noci a ustanovení o pracích zakázaných mladistvým. Ustanovení § 167 odst. 2 zákoníku práce zmocňuje Ministerstvo zdravotnictví, aby ve spolupráci s Ministerstvem hospodářství a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy stanovilo vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Takovou vyhláškou je vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž

mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Tato vyhláška se tedy zřejmě také použije na činnost dítěte.

Přiměřeně se potom použijí na činnost dítěte ustanovení **§ 133 až 135 zákoníku práce**. Jsou to ustanovení týkající se také bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V ustanovení § 133 jsou upraveny povinnosti zaměstnavatele. Provozovatel činnosti tak má například povinnost zajistit dětem a jejich zákonným zástupcům podle potřeb vykonávané práce ve vhodných intervalech dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zejména formou seznámení s riziky, s vyhodnoceními rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají práce a pracoviště. Provozovatel musí jistě také zajistit poskytnutí první pomoci, zajistit dodržování zákazu kouření na pracovišti apod. Také by neměl používat takový způsob odměňování, při kterém by dítě bylo vystaveno zvýšenému nebezpečí úrazu a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví dítěte. Dá se ale předpokládat, že v takovém případě by úřad práce činnost ani nepovolil. Provozovatel by také měl zajistit osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje a plnit další povinnost s tím spojené. Další ustanovení, které se mají přiměřeně na činnost dětí použít, se týkají bezpečnostních značek a signálů, kde bude velmi důležité důkladně zajistit, aby s nimi dítě bylo seznámeno, dále je to úprava povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání, úprava uspořádání a vybavení pracoviště, úprava pracovního prostředí, výrobních a pracovních prostředků a zařízení, zajištění odborně způsobilých zaměstnanců, patří sem ustanovení o rizikových faktorech pracovních podmínek

a kontrolovaných pásmech. Důležité je ustanovení § 134d zákoníku práce, kde jsou vypočteny zákazy některých prací, které rozšíří výčet činností dětem zakázaných. Na činnost dětí se přiměřeně také použije úprava organizace práce a pracovních postupů v zákoníku práce a ustanovení o právech a povinnostech zaměstnanců, kde především u povinností bude problém s aplikací na činnost dětí. Některým povinnostem by děti zřejmě nebyly schopny dostát, roli pak asi bude hrát také věk dítěte. Přiměřeně se již neuzijí ustanovení týkající se kontroly odborovými orgány nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, státního dozoru a účasti zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, i když se dá předpokládat, že daný provozovatel činnosti bude zaměstnavatelem ve smyslu zákoníku práce, a tak se otevře prostor i těmto institutům.

Zákon o zaměstnanosti se věnuje také úpravě **náhrady škody** způsobené dítětem provozovateli činnosti nebo provozovatelem činnosti dítěti. Zákon stanoví, že náhrada škody se řídí občanským zákoníkem. Dítě tedy bude odpovídat za škodu, kterou způsobí, bylo - li schopno ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. Společně a nerozdílně s ním bude odpovědná osoba, která měla povinnost vykonávat nad ním dohled. Taková osoba by se zprostila odpovědnosti, jestliže by prokázala, že nezanedbala náležitý dohled. Pokud dítě je takového věku nebo je stíženo duševní poruchou, že není schopno ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu osoba, která byla povinná vykonávat nad ním dohled, i v tomto případě se však může zprostit odpovědnosti. Zákon o zaměstnanosti tedy odkazuje na úpravu v občanském zákoníku, jinak upravuje jen výši náhrady škody, kterou v případě škody způsobené dítětem provozovateli činnosti, omezuje v jednotlivém případě na maximální výši trojnásobku

částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni vzniku škody. Omezení násobkem částky životního minima je v tomto případě vhodné, protože zákon nestanoví, že by dítě mělo právo na odměnu, takže se s odměnou nutně nepočítá a nebylo by tedy možné odvozovat maximální výši náhrady škody od násobku průměrné měsíční odměny. Ještě by bylo možné určit maximum fixní částkou v Kč, ale taková úprava by musela být průběžně novelizována. Zákon o zaměstnanosti však nerozlišuje způsobení škody dítětem z nedbalosti a úmyslné způsobení škody. Musela by být tedy hrazena jak skutečná škoda, tak ušlý zisk i v případě způsobení škody z nedbalosti. Oproti tomu zákoník práce u zaměstnanců způsobení škody takto rozlišuje a v případě nedbalosti se hradí pouze skutečná škoda. Podle občanského zákoníku by se řídila rovněž odpovědnost při škodě na zdraví. Otázkou je, jak by se postupovalo v případě škody na odložených věcech nebo při odvracení škody dítětem, nebo pokud by dítěti byla způsobena škoda někým jiným než provozovatelem činnosti, ale při jejím výkonu. V takovém případě by bylo zřejmě nutno zjistit osobu, která skutečně škodu zavinila a vést občanskoprávní spor s touto osobou. Zákon o zaměstnanosti ještě stanoví, že povinnost provozovatele činnosti k náhradě škody je dána i v případě, kdy provozovatel činnosti dodržel povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Provozovatel činnosti je rovněž povinen pro případ náhrady škody, ke které by mohlo dojít při výkonu činnosti, sjednat pojištění. Sjednání pojištění pak musí být uvedeno v povolení.

O **povolení výkonu činnosti** dítěte rozhoduje úřad práce, příslušný podle trvalého pobytu dítěte a nemá - li dítě trvalý pobyt, podle místa, kde se zdržuje, což je výjimka z obecného ustanovení § 7 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, který stanoví, že místní

příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud tento zákon nestanoví jinak.

Na toto řízení se podle ustanovení § 142 zákona o zaměstnanosti vztahuje zákon č. 71/1967 Sb., o správním řízení (správní řád). Úřad práce rozhoduje na základě písemné žádosti, kterou podává zákonný zástupce nebo jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu. Účastníkem řízení o povolení činnosti dítěte je také provozovatel činnosti. V ustanovení § 122 odst. 3 zákona o zaměstnanosti nalezneme celkem podrobnou úpravu obsahu žádosti. Kromě identifikačních údajů dítěte, zákonného zástupce nebo jiné žádající osoby a provozovatele činnosti, případně provozovatelů činnosti, má – li dítě vykonávat činnost pro více provozovatelů činnosti, je nutný písemný souhlas dítěte, lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost, popis druhu činnosti, kterou bude dítě vykonávat a vymezení doby, po kterou bude dítě činnost vykonávat a časové vymezení doby jejího výkonu. Písemný souhlas dítěte s tím, že bude činnost vykonávat se vyžaduje jen v případě, že dítě je s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno svůj názor vyjádřit. Snaha předejít tomu, aby dítě vykonávalo tuto činnost nedobrovolně, může být mařena tím, že dítě i tak může být donuceno takový souhlas podepsat, zvláště zákonný zástupce může mít na dítě velký vliv.

Také z tohoto důvodu je další nutnou náležitostí žádosti **lékařský posudek lékaře**. Lékař posoudí, zda činnost, kterou má dítě vykonávat, doba jejího konání, vzhledem k časovému vymezení jejího výkonu, je přiměřená z hlediska zdravotního a že dítě je ze zdravotního hlediska způsobilé tuto činnost vykonávat. Takový posudek je tedy konkrétní, posuzuje se zdravotní stav konkrétního dítěte. Zákon nestanoví, zda tyto posudky mají vydávat jen někteří

posudkoví lékaři, nebo zda takový posudek vydá vždy lékař, u kterého je konkrétní dítě v péči. Správnější se zdá druhá možnost, protože se dá předpokládat, že lékař svého pacienta a také jeho rodinné a jiné sociální prostředí lépe zná a může tak vhodnost výkonu činnosti objektivněji zvážit. Protože posudek vydává lékař na základě žádosti zákonného zástupce a posudek si tedy nevyžádá sám úřad práce, dá se předpokládat, že posudek má vydávat lékař, u něhož je dítě v péči. Na tento předpoklad se dá také usuzovat z ustanovení § 124 odst.3, kde se stanoví, že ošetřující lékař dítěte má oznamovací povinnost vůči úřadu práce v případě důvodného podezření, že u dítěte došlo ke ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu činnosti nebo k jiným skutečnostem znemožňujícím dítěti činnost vykonávat. Úřad práce si rovněž může vyžádat vyjádření orgánu sociálně - právní ochrany dětí, zda mu nejsou známy skutečnosti, které by bránily dítěti ve výkonu činnosti, nebo zda není činnost pro dítě nevhodná. Zákon to však dává jen jako fakultativní možnost a úřad práce nemá povinnost si takové vyjádření vyžádat, záleží to výhradně na jeho úvaze. Lékařský posudek v době vydání povolení nesmí být starší než tři měsíce, zdravotní stav dítěte se samozřejmě může změnit. Vzhledem k tomu, že posudek nesmí být starší než tři měsíce v době vydání povolení, dá se předpokládat, že povolovací procedura nebude časově náročná a zdoluhavá. Lékaři jako podklad pro vydání posudku mají sloužit údaje, které provozovatel činnosti zpracuje a které tedy má zákonný zástupce povinnost lékaři předložit. Tyto údaje jsou potom také přílohou žádosti o povolení. Jedná se o popis druhu činnosti, kterou bude dítě vykonávat a charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť, ve kterých ji bude vykonávat. Pokud bude dítě

vykonávat více druhů činností, musí se uvést údaje u každého druhu činnosti.

Součástí žádosti o povolení je také vymezení doby, po kterou bude dítě činnost vykonávat, a **časové vymezení** doby jejího výkonu. Zákon o zaměstnanosti totiž v této oblasti obsahuje určitá omezení. V povolení výkonu činnosti dítěte úřad práce stanoví maximální rozsah jejího výkonu, který se liší podle věku dětí, a podmínky pro výkon činnosti upravující rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na rozsahu a druhu činnosti, způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných podmínek k výkonu činnosti. Při stanovení podmínek pro výkon činnosti tedy úřad práce bude postupovat vždy jednotlivě v každém případě podle druhu činnosti a zřejmě také bude přihlížet k lékařskému posudku o zdravotní způsobilosti dítěte. Oproti tomu formulace, že úřad práce v povolení stanoví maximální rozsah výkonu práce dle věku dítěte naznačuje, že úřad práce vždy jen stanoví maximální rozsah výkonu činnosti podle věku konkrétního dítěte a tento rozsah nesmí být překročen, pod touto hranicí již však asi rozsah výkonu činnosti individuálně v povolení neupravuje. Děti do 6 let smí tak vykonávat činnost nejvýše 2 hodiny denně a celková délka za týden nesmí přesáhnout 10 hodin. U dětí od 6 do 10 let je omezení stanoveno na maximálně 3 hodiny denně a celkem 15 hodin za týden a děti od 10 do 15 let věku mohou činnost vykonávat jen 4 hodiny denně a 20 hodin týdně. Vykonává – li dítě činnost pro více provozovatelů činnosti, neplatí tato časová omezení jen pro každého provozovatele zvlášť, ale doby, po které u nich dohromady dítě činnost vykonává, se sčítají a jejich součet nesmí překročit stanovené maximální hranice.

Výkon činnosti zákon omezuje nejen maximálním počtem hodin, ale je stanovena také část dne, kdy děti činnost vykonávat nesmějí. Upravena je také povinná doba odpočinku. Dítě nesmí vykonávat činnost v době mezi 22. a 6. hodinou. Dále zákon v ustanovení § 123 odst. 3 stanoví výjimku: „*pokud u dítěte, které plní povinnou školní docházku, není následující den po dnu, kdy tato doba končí, dnem školního vyučování, je výkon činnosti zakázán v době mezi 22.30 a 6. hodinou*“. Dá se odhadnout, co nám toto ustanovení chce říci, avšak formulace je zvláštní. Problémem je, co myslel zákonodárce „tou dobou.“ Protože předchozí věta obsahuje zákaz činnosti mezi 22. a 6. hodinou, dalo by se předpokládat, že právě tuto dobu měl na mysli. Pokud by se tedy jednalo například o noc z pondělí na úterý, mohlo by být dnem následujícím po skončení této doby úterý, ale nebylo by úplně nelogické, kdyby se za ten den považovala až středa, protože zákon zde hovoří o dnu následujícím až po dni, kdy tato doba končí. Samozřejmě z kontextu poznáme, že z ustanovení plyne, že pokud dítě nemusí následující den po dni, kdy činnost vykonává, plnit povinnou školní docházku, může činnost vykonávat až do 22.30 hodin a ne jen do 22 hodin. Přesto je formulace ustanovení trochu krkolomná a vyhnuli bychom se problémům, kdyby již první věta ustanovení nezněla na zákaz, ale stanovila by, že dítě smí vykonávat práci pouze mezi 6. a 22. hodinou. Den následující po dni skončení této doby by pak nemohl být zaměněn s dnem jiným.

Po skončení výkonu denní činnosti musí mít dítě minimálně 14 hodin nepřetržitého odpočinku. Pokud vykonává činnost po sobě 5 jdoucích kalendářních dnů, nesmí pak následující 2 po sobě jdoucí kalendářní dny činnost konat. V kalendářním týdnu nesmí dítě vykonávat práci alespoň 2 kalendářní dny.

Povolit dítěti výkon činnosti lze **nejdéle na dobu 12 měsíců**

po sobě jdoucích, které následují po dni právní moci rozhodnutí úřadu práce o povolení, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována podle tohoto zákona za dítě, tedy nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne 15 let věku, má - li už ukončenou povinnou školní docházku, nebo do doby ukončení povinné školní docházky, jedná - li se o dítě starší 15 let. Má - li dítě vykonávat činnost u více provozovatelů, vydává se samostatné povolení k výkonu činnosti u každého provozovatele.

Povolení lze **prodloužit** v případě, že úřad práce o tom rozhodne před uplynutím období, na které byl výkon činnosti povolen. Žádat musí o prodloužení zákonný zástupce dítěte písemně a nejpozději 30 kalendářních dnů před uplynutím období, pro které byl výkon povolen. Údaje, které má úřad práce k dispozici z předchozí žádosti, musí být doplněny zákonným zástupcem o skutečnosti nové, rozhodné pro vydání povolení. Vždy musí být předložen nový lékařský posudek, ne starší než 3 měsíce. Povolení lze prodloužit jen na 6 měsíců po sobě jdoucích. Protože úřad práce má povinnost rozhodnout o žádosti o prodloužení povolení do 30 kalendářních dnů od jejího doručení úřadu, bude vyřízena žádost před uplynutím období, na které byla činnost povolena, pokud podá zákonný zástupce žádost o prodloužení povolení včas v předepsané lhůtě. Nebylo - li vyhověno první žádosti o povolení činnosti, je možno žádat opakovaně. Ale v případě, že byla taková žádost zamítnuta z důvodů vycházejících z lékařského posudku, lze žádost o vydání povolení výkonu téže činnosti konané za stejných podmínek podat znovu nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne, kdy rozhodnutí úřadu práce o zamítnutí žádosti nabylo právní moci. Povoleno by pak takový výkon mohl být jen v případě, že by se stav dítěte změnil natolik, že by lékař v novém posudku

uznal danou činnost pro dítě již za vyhovující. Vždy lepším řešením však bude změnit podmínky výkonu činnosti, které budou vzhledem k zdravotnímu stavu dítěte vhodnější. Rozhodnutí o povolení nebo o nepovolení výkonu činnosti dítěte je úřad práce povinen bez zbytečného odkladu doručit zákonnému zástupci dítěte, provozovateli činnosti a úřadu práce, který je příslušný k výkonu kontrolní činnosti. Vzhledem k ustanovení § 7 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bude úřadem práce příslušný k výkonu kontrolní činnosti zřejmě úřad práce místně příslušný podle místa, kde má být činnost dítěte vykonávána. Úřad práce také vede evidenci povolení vydaných k činnosti dítěte. Tutéž povinnost stanoví úřadu práce též ustanovení § 8 odst. 1 písm. l, který stanoví, že úřad práce vede pro účely zaměstnanosti mimo jiné také evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí, údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených Ministerstvem práce a sociálních věcí. V ustanovení § 123 odst. 8 zákon stanoví, že nestanoví - li jinak, vydaným povolením zůstávají nedotčeny obsah a forma smluv, které se sjednávají podle zvláštních právních předpisů, jakož i nároky z nich vyplývající. Odkaz na jiný předpis však v tomto ustanovení není.

V ustanovení § 124 zákon upravuje **řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte**. Obligatorně se stanoví, že úřad práce má povinnost zakázat činnost dítěte ve třech případech: zjistí - li, že dítě vykonává činnost bez povolení, to však zřejmě jen v případě, kdy je povolení nutné a nejedná se o případy vypočtené v ustanovení § 121 odst. 3, například o zájmovou a kulturní činnost v amatérských souborech, dále pokud provozovatel činnosti při výkonu činnosti dítěte porušil povinnosti stanovené zákonem

o zaměstnanosti nebo jinými předpisy, například kdyby nezajistil soustavný dohled nad dítětem způsobilou osobou nebo nevytvořil odpovídající podmínky k výkonu činnosti, nebo úřad zjistí, že podle lékařského posudku vydaného v době po vydání rozhodnutí

o povolení není výkon činnosti pro dítě vhodný. V těchto případech je úřad práce povinen výkon činnosti zakázat bezprostředně poté, co se uvedených skutečnostech dozví. **Zákaz provede prohlášením** sděleným zákonnému zástupci dítěte a provozovateli činnosti. Ode dne sdělení tohoto prohlášení úřadem práce mají pak tyto osoby povinnost činnost dítěte ukončit. Úřad práce může prohlášení o zákazu činnosti učinit písemně nebo ústně. Je - li prohlášení učiněno ústně, musí úřad práce provést ještě týž den o takovém prohlášení zápis a na místě vydat písemné potvrzení, jinak by se takové prohlášení obtížně dokazovalo. Prohlášení učiněné písemně a písemné potvrzení obdrží zákonný zástupce dítěte a provozovatel činnosti. Nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne sdělení písemného nebo ústního prohlášení o zákazu činnosti dítěte je úřad práce povinen vydat zákonnému zástupci **rozhodnutí o zákazu výkonu činnosti dítěte** a doručit jej též provozovateli činnosti.

Pro zajištění ochrany dítěte je stanovena zvláštní **oznamovací povinnost**, kterou mají vůči úřadu práce zákonný zástupce dítěte, ošetřující lékař dítěte, inspektorát bezpečnosti práce a příslušný orgán sociálně - právní ochrany dítěte v případě důvodného podezření, že u dítěte došlo ke ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu činnosti nebo k jiným skutečnostem znemožňujícím dítěti činnost vykonávat.

Zákon o zaměstnanosti v původním znění upravoval v ustanoveních § 139 - 141 **přestupky a správní delikty**, kterých se dopustí fyzické a právnické osoby při porušení ustanovení tohoto

zákona. Porušení části šesté zákona odpovídaly přestupky podle ustanovení § 139 odst. 1 písm. e a odst. 5 a správní delikt podle ustanovení § 140 odst. 1 písm. d. Přestupku se mohla dopustit jakákoli fyzická osoba, ať už jako zaměstnavatel nebo nikoli, v našem případě to bude asi nejčastěji provozovatel činnosti dítěte, je - li fyzickou osobou, umožní - li dítěti výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší. Takovéto osobě mohla být uložena pokuta až do 2 000 000 Kč. Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby, nebo v přímé souvislosti s ním, se však vztahovala ustanovení zákona o odpovědnosti a postihu právnické osoby (§ 141 odst. 7 zákona o zaměstnanosti). Dále se přestupku dopustil zákonný zástupce dítěte tím, že umožnil výkon činnosti dítěte bez povolení, nebo podmínky tohoto povolení porušil. Zákonný zástupce byl tedy vyňat ze skupiny fyzických osob a přestupek spáchaný zákonným zástupcem byl upraven zvlášť. Protože zákonným zástupcem může být i právnická osoba, například poručíkem může být orgán sociálně – právní ochrany dětí (79 odst. 3 zákona č. 94/1963 Sb., o rodině) je otázkou, jakého deliktu by se dopustila a zda by se na ni použila ustanovení o správních deliktech právnických osob, když přestupku se může dopustit jen fyzická osoba. Zákonnému zástupci mohla být za takový přestupek uložena pokuta do 100 000 Kč, tedy mnohem nižší než v případě fyzické osoby. Problémem by také mohlo být, co se myslí výrazem „ umožní“, zda postačí nedbalost v tom smyslu, že rodič ani nevěděl, že dítě takovou činnost vykonává a zanedbal tak své povinnosti nebo je nutná vědomost, popřípadě úmysl. Protože se jedná o přestupek, postačí zřejmě nevědomá nedbalost (§ 3 zákona č. 200/ 1990 Sb., o přestupcích). Právnická osoba se dopustila správního deliktu tím, že umožní dítěti výkon

umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší, může jí být za to uložena pokuta do 2 000 000 Kč. Horní hranice výše pokuty byla tedy stejná jako u přestupku fyzické osoby. Dále upravoval zákon o zaměstnanosti způsob, jakým se určuje výše pokuty právnické osobě a zánik její odpovědnosti. Přestupky a správní delikty v prvním stupni projednával úřad práce místně příslušný podle místa výkonu činnosti dítěte, tedy ten, který vykonával kontrolní činnost. Pokuty pak vybíral a vymáhal místně příslušný územní finanční orgán a příjem z pokut byl příjmem státního rozpočtu. Tato ustanovení zákona o zaměstnanosti byla novelizována již v prvním roce jeho účinnosti zákonem č. 251/2005 Sb. o inspekci práce ze dne 3. května 2005, který nabyl účinnosti dnem 1. července 2005, s výjimkou ustanovení § 47 odst. 4 až 6, která nabyla účinnosti dnem jeho vyhlášení. O tomto zákoně pojednávám v kapitole 4 pod bodem 3. Zákon o zaměstnanosti, zákoník práce ani zákon o inspekci práce však neupravují delikt, kdy by dítě do 15 let vykonávalo jinou práci než činnost dítěte podle zákona o zaměstnanosti. Pak by zřejmě přicházel v úvahu postih podle zákona o přestupcích, případně trestního zákona.

Zajímavou otázkou, kterou bude nutno řešit, je **mezinárodní prvek v činnosti dítěte**. Pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem upravuje jednak jednostranná kolizní norma v ustanovení § 6 odst. 1 zákoníku práce, podle které se pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a cizozemskými zaměstnavateli na území České republiky, jakož i mezi cizinci pracujícími na území ČR a tuzemskými zaměstnavateli řídí zákoníkem práce, tedy českým právem, pokud právní předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak. Právní předpisy o mezinárodním právu soukromém, tj. ustanovení § 16 zákona č. 97/1963 Sb.,

o mezinárodním právu soukromém a procesním, stanoví jinak, a použije se tak práva určeného na jeho základě, jestliže účastníci zvolili cizí právo, zaměstnanec cizozemského zaměstnavatele vykonávající práci v ČR má bydliště v jiném státě nebo zaměstnanec vykonává práci jako člen posádky dopravního prostředku zahraničního dopravního podniku. Základní otázkou je, jak máme vůbec činnost dítěte posuzovat. Má určité znaky závislé práce, provozovatel má určité povinnosti podobné povinnostem zaměstnavatele a dítěti jsou přiznávána některá zaměstnanecká práva, ale není prací nazývána, není uzavírána žádná smlouva podobná smlouvě pracovní, nevzniká pracovní poměr, dítě vlastně vůbec nemá pracovněprávní subjektivitu a i spory vznikající z náhrady škod jsou podřízeny režimu občanskoprávnímu. Volba práva tak vlastně nepřichází v úvahu, protože žádná smlouva se neuzavírá, dítě také zřejmě nebude členem posádky zahraničního dopravního prostředku a tak by se asi české právo nepoužilo, v případě, že bychom uznali činnost dítěte za pracovněprávní vztah, jen v případě, že dítě s bydlištěm v jiném státě by vykonávalo práci v ČR pro cizozemského zaměstnavatele. Protože ale v činnosti dítěte nenalzáme smluvní volnost, rovnost stran, naopak je výkon této činnosti závislý na povolení úřadu práce a navíc cílem úpravy je ochrana dítěte, bude nutné zřejmě považovat zákon o zaměstnanosti za tzv. nutně použitelný předpis, který obsahuje normy, které nemohou být v mezích svého předmětu úpravy zásadně zaměněny či nahrazeny cizím právem.

Zákon o zaměstnanosti tedy upravuje jedinou možnou činnost, kterou může dítě mladší 15 let vykonávat. V souvislosti s ním bylo novelou zákoníku práce zrušeno i ustanovení § 11 odst. 4 zákoníku práce, kde se stanovilo, že vláda nařízením určí okruh a podmínky výkonu dalších přiměřených prací, které vedle společensky

prospěšné práce, upravované školským zákonem, mohou před ukončením povinné školní docházky konat fyzické osoby, které dosáhly věku 15 let, a okruh a podmínky výkonu přiměřených prací pro děti starší 14 let, které ukončily povinnou školní docházku v pomocné škole. Všechny tyto osoby jsou nyní dětmi ve smyslu zákona o zaměstnanosti. Zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních a středních škol (školský zákon), nadále v ustanovení § 23 stanoví, že společensky prospěšná práce žáků středních škol je dobrovolná a lze ji konat pouze v době mimo vyučování. Pracovní podmínky osob starších 15 let, které mají ukončenou povinnou školní docházku, upravuje zákoník práce. Případy, kdy tyto osoby vykonávají práce na základě jiných smluv, například podle občanského zákoníku nebo autorského zákona, nejsou řešeny ani v zákoně o zaměstnanosti ani v zákoníku práce.

4.3. Zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb.

V prvním roce od účinnosti zákona o zaměstnanosti byl tento zákon jednou novelizován. Stalo se tak zákonem č. 251/2005 Sb. o inspekci práce ze dne 3. května 2005, který nabyl účinnosti dnem 1. července 2005, s výjimkou ustanovení § 47 odst. 4 až 6, která nabyla účinnosti dnem jeho vyhlášení.

V tiskové zprávě k návrhu tohoto zákona se uvádí, že k přípravě tohoto zákona vedl fakt, že kontrola týkající se pracovněprávních vztahů byla v České republice roztržena a tento fakt zužoval odborný rámec kontroly. Že kontrola dodržování povinností, které vyplývají z pracovněprávních předpisů, a státní odborný dozor nad bezpečností práce a technických zařízení a nad dodržováním stanovených pracovních podmínek byly neodůvodněně rozděleny mezi více institucí. Tento zákon zrušil Český úřad bezpečnosti práce a inspektoráty bezpečnosti práce. Byly zřízeny Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, které jsou správními úřady. Sídlem Státního úřadu inspekce práce je Opava, je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Oblastních inspektorátů práce je celkem 8 a pro účely hospodaření s majetkem státu včetně prostředků státního rozpočtu mají inspektoráty postavení vnitřních organizačních jednotek Státního úřadu inspekce práce.

V § 1 zákona o inspekci se stanoví, že tento zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

Tento zákon přinesl na jednotlivých úsecích, kterými jsou
- součinnost zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance,
- rovnost zacházení, pracovní poměr a dohody konané mimo

pracovní poměr, odměňování zaměstnanců, náhrady, pracovní doba, dovolená, bezpečnost práce, zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, bezpečnost technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví, vyhrazených technických zařízení a výkon umělecké kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí – celkem 83 nových skutkových podstat přešupků a správních deliktů, které postihuje sankcemi od 100.000,- Kč (resp. 200.000,- Kč) do 2.000.000,- Kč.

Právě široký záběr nového zákona společně s přesně definovaným seznamem vysokých pokut za konkrétní přešupky pro fyzické osoby a za správní delikty pro právnícké osoby se stal nejprve terčem kritiky v Senátu a posléze i důvodem pro vetování zákona prezidentem. Poslanecká sněmovna nakonec zákon opakovaně schválila téměř v takové podobě, v jaké jej původně předložila vláda.

Do působnosti Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce přešla tedy i kontrolní pravomoc nad dodržováním povinností vyplývajících z právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí - § 3 odst. 1 písm. f -, která dříve patřila do působnosti úřadů práce podle zákona o zaměstnanosti. Zákon

o zaměstnanosti byl tedy zákonem o inspekci práce novelizován a došlo k vypuštění ustanovení, která se týkala přešupků a správních deliktů v souvislosti s výkonem činnosti dítěte.

Nyní patří **přešupky a správní delikty**, kterých se dopustí fyzické a právnícké osoby při porušení části šesté zákona o zaměstnanosti, do působnosti oblastních inspektorátů práce a Státního úřadu inspekce práce. § 6 odst. 1 písm. h zákona o inspekci práce stanoví přímo, že působnost Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce se vztahuje

na právnické a fyzické osoby, u kterých je prováděn výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi. Tyto osoby jsou osoby kontrolovanými. Budou sem tedy patřit zřejmě pouze provozovatelé činnosti dítěte.

Část čtvrtá zákona je nazvána „Přestupky a správní delikty právnických osob“. Nejprve jsou upraveny přestupky. K tématu mé práce se jich vztahuje hned několik. V § 12 jsou upraveny „přestupky na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr“, takového přestupku se dopustí fyzická osoba tím, že poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Sem by zřejmě patřily i případy týkající se porušení povinností při přijímání mladistvých zaměstnanců a jejich propouštění z pracovního poměru. Za tento přestupek je možné uložit pokutu až do výše 300.000,- Kč. Ustanovení § 13 upravuje „přestupky na úseku odměňování zaměstnanců“. Tohoto přestupku se dopustí fyzická osoba tím, že podle písm. l tohoto ustanovení odmění mladistvého zaměstnance v rozporu s § 166 odst.2 zákoníku práce, odmění je tedy takovým způsobem odměňování prací, při kterých jsou mladiství zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti mladistvých zaměstnanců. Za tento přestupek může být fyzické osobě uložena pokuta až do výše 2.000.000,- Kč, což je nejvyšší pokuta, která vůbec je podle tohoto zákona ukládána. Mladiství zaměstnanci jsou tedy chráněni velmi výrazně. Podle ustanovení § 15 jsou ukládány sankce za „přestupky na úseku pracovní doby“. Podle písm. s odstavce 1 tohoto ustanovení se takového přestupku dopustí fyzická osoba, která zaměstná mladistvého zaměstnance prací přesčas a podle písm. t pokud zaměstná mladistvé

zaměstnanec prací v noci, nejde – li o výchovu k povolání. Pokud fyzická osoba zaměstná mladistvého zaměstnanec prací přesčas, může jí být uložena pokuta až do výše 2.000.000,- Kč, pokuta až do výše 1.000.000,- Kč může být uložena za zaměstnání mladistvého zaměstnanec prací v noci, nejde – li o výchovu k povolání. Opět tedy mohou být v těchto případech ukládány velmi vysoké pokuty. V rámci „přestupků na úseku bezpečnosti práce“ upravených v ustanovení § 17 zákona o inspekci práce je postihováno také zaměstnávání mladistvých zaměstnanců pracemi, při nichž jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob. Za tento přestupek uvedený pod písm. u ustanovení § 17 může být opět uložena pokuta až do maximální výše 2.000.000,- Kč. Další přestupky týkající se zaměstnávání mladistvých jsou upraveny v § 18 pod názvem „přestupky na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců“. Podle písm. f odstavce 1 jsou pokutou až do výše 1.000.000,- Kč postihovány fyzické osoby, které zaměstnají mladistvé zaměstnanec nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 165 zákoníku práce, tedy pracemi, které by nebyly přiměřené fyzickému a rozumovému rozvoji mladistvých. Podle písm. g může být uložena pokuta až do výše 500.000,- Kč fyzické osobě, která nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého zaměstnanec v případech stanovených v § 168 odst. 1 zákoníku práce – před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc a dále pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně. Pokud by se fyzická osoba při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců neřídila lékařským posudkem, dopustí se přestupku podle ustanovení § 18 odst. 1 písm. h a může jí být uložena pokuta až do částky 300.000,- Kč.

Zvlášť jsou potom upraveny „přestupky na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti“. Tato ustanovení obsahoval před účinností zákona o inspekci práci zákon o zaměstnanosti. Podle § 21 zákona o inspekci se dopustí přestupku na tomto úseku fyzická osoba tím, že umožní dítěti výkon této činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší. Za to jí může být uložena pokuta až do výše 2.000.000,- Kč, tedy až nejvyšší možná částka. Stejně jako tomu bylo v zákoně o zaměstnanosti je přestupek zákonného zástupce upraven samostatně, dopustí se ho tím, že umožní výkon činnosti dítěte bez povolení nebo podmínky povolení poruší. Protože se jedná o přestupek, postačí k odpovědnosti za něj zavinění ve formě nedbalosti, zřejmě i nevědomé, i když otázkou je, zda k „umožnění“ by nebylo potřeba toho, aby o činnosti dítěte věděl. Pokuta, která může být nejvýše za tento přestupek uložena je 100.000,- Kč, je to tedy částka o mnoho nižší, než za stejné jednání může být uložena fyzické osobě – provozovateli činnosti. Protože zákonný zástupce nebude zřejmě kontrolovanou osobou tak jak je vymezena v ustanovení § 6 odst. 1 písm. h, je ustanovení, které tento přestupek upravuje, výjimkou z ustanovení § 6. Zákonný zástupce totiž není osobou, u které je prováděn výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí. Opět by nastal problém v případě, pokud by byla zákonným zástupcem právnická osoba, což je sice výjimečné, ale zákon o rodině to umožňuje. Taková osoba by nemohla být postihována podle tohoto ustanovení.

Správní delikty právnických osob jsou upraveny v § 23 až 34. Skutkové podstaty jsou stejné jako u přestupků fyzických osob

a stejné jsou rovněž výše pokut, které mohou být za tyto delikty uloženy.

Shrnu – li tedy sankce, které mohou být za porušení pravidel vytvořených k ochraně mladistvých zaměstnanců a dětí při výkonu činnosti, je velmi často horní hranice sazby pokuty stanovena na nejvyšší částce ukládané podle zákona o inspekci. Zákonodárce tím jistě vyjadřuje, jaký zájem na ochraně těchto zájmů stát má.

Do této výše, do 2.000.000,- Kč, se může vyšplhat pokuta uložená fyzickým i právnickým osobám, když zaměstnají mladistvé zaměstnance prací přesčas, odmění mladistvé v rozporu s § 166 odst. 2 zákoníku práce, zaměstná mladistvé zaměstnance pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob nebo když umožní dítěti výkon umělecké, kulturní, sportovní či reklamní činnosti bez povolení nebo podmínky tohoto povolení poruší. Pokuta do 1.000.000,- Kč může být uložena za zaměstnávání mladistvých prací v noci, nejde – li o výchovu k povolání a za zaměstnávání mladistvých nepřiměřenými pracemi v rozporu s § 165 zákoníku práce. Do částky 500.000,- Kč potom v případech, kdy zaměstnavatel nezabezpečí lékařské vyšetření mladistvého v případech stanovených v § 168 odst. 1 zákoníku práce. Některé pokuty jsou za přestupky a správní delikty ukládány také do výše 400.000,- Kč, jedná se např. o případy, kdy zaměstnavatel nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, diskriminuje zaměstnance a v případě dalších 11 skutkových podstat, které však nesouvisejí přímo s tématem mé práce. Do výše 300.000,- Kč jsou ukládány pokuty zaměstnavatelům, které je při zaměstnávání mladistvých zaměstnanců neřídí lékařským posudkem, u některých skutkových podstat je horní hranicí sazby částka 200.000,- Kč a pouze zákonnému zástupci dítěte, který umožní výkon činnosti dítěte bez

povolení nebo podmínky povolení poruší, může být uložena pokuta maximálně v částce 100.000,- Kč.

Na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním se vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby. Při určení výše pokuty právnické osobě se podle zákona přihlídnou k jejím poměrům, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán. Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, uplynul – li 1 rok od zahájení řízení, nejpozději však do tří let ode dne, kdy byl spáchán. Obdobné ustanovení týkající se odpovědnosti fyzických osob za přestupky obsahuje zákon o přestupcích.

Přestupky a správní delikty podle zákona o inspekci projednává dle § 35 oblastní inspektorát práce. Pokud kontrolu vykonal Státní úřad inspekce práce, projednává ji tento úřad. Pokuty vybírá a vymáhá příslušný územní finanční orgán.

Celkově je kladně hodnoceno, že postihy pro fyzické a právnické osoby jsou v tomto zákoně oproti dosavadní právní úpravě daleko vyšší. Pokuty jsou vázány na konkrétní prohřešky, nejsou formulovány obecně jako dosud, což by mělo stanovit zřetelné právní limity zaměstnavatelům. Zároveň jsou pevně stanovena pravidla pro provádění kontrol inspektory a mělo by se zabránit situacím, kdy za přestupek nižší nebezpečnosti by mohla být zaměstnavateli uložena vysoká pokuta v důsledku obecné definice skutkové podstaty v zákoně. Ustanovení o přestupcích a správních deliktech na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí byla plně převzata ze zákona o zaměstnanosti.

Úřadům práce a Ministerstvu práce a sociálních věcí nadále v kompetenci zůstala kontrola a řízení v oblasti zaměstnanosti

a platební neschopnosti zaměstnavatele. Kontroly a správní řízení zahájená do účinnosti zákona o inspekci práce dle jeho přechodných ustanovení se mají dokončit podle dosavadních předpisů. Kontroly a správní řízení zahájená inspektoráty bezpečnosti práce, Českým úřadem bezpečnosti práce, úřady práce nebo Ministerstvem práce a sociálních věcí dokončí oblastní inspektoráty v případě, že řízení či kontroly zahájil inspektorát bezpečnosti práce nebo úřad práce, a Státní úřad inspekce práce v případech kontrol a řízení zahájených Českým úřadem bezpečnosti práce nebo Ministerstva práce a sociálních věcí.

5. kapitola: Poznatky z návštěv úřadu práce

Poprvé jsem navštívila Úřad práce v Kolíně v listopadu 2004. Zajímala jsem se o to, jak často zaměstnavatelé porušují pravidla stanovená pro ochranu mladistvých při práci. Bylo mi odpovězeno, že v první řadě dnes mnoho pracovních poměrů s mladistvými uzavíráno není, protože málokterý mladý člověk chce nastoupit do práce ihned po ukončení povinné školní docházky, ale zpravidla dále studují a do pracovního poměru tak vstupují až po dosažení 18. roku věku. Těch, kteří začínají pracovat ihned po dokončení základní školy, je prý velmi málo a většinou ani nenaleznou na trhu práce uplatnění. Proto ani porušení zvláštních pracovních podmínek neregistruje Úřad práce v Kolíně tolik co dříve. Samozřejmě jsem poukazovala na to, že mnoho mladých lidí pracuje při studiu nebo o prázdninách a že i zde je nutné dodržet zákonné podmínky.

Zaměstnavatelé mívají nejčastěji problém se zajištěním lékařských vyšetření, týká se to hlavně menších zaměstnavatelů, kteří nemohou zajistit prohlídky u lékaře, kterého by si sami smluvně zajistili pro tento účel. Požadují pak, aby si zaměstnanci obstarali prohlídku sami a také na vlastní náklady a nezdědka se tato povinnost zaměstnance objevuje v pracovní smlouvě. Dále pak někdy chybí spolupráce s rodiči mladistvého zaměstnance, jsou uzavírány smlouvy i bez vyjádření zákonného zástupce a rovněž někdy chybí spolupráce s rodiči při skončení pracovního poměru s mladistvým. Tato porušení prý ale nejsou údajně posuzována jako příliš závažná a úřad se je snaží řešit domluvou, nebo dohodou.

Závažnější pak jsou porušení zákazů některých prací pro mladistvé, kde se za porušení ukládají pokuty. Například v případě mladistvých číšníků a servírek dochází k porušení zákazu

práce v noci. S některými mladistvými bývají také uzavírány dohody o hmotné odpovědnosti a v případě schodku je pak požadována na mladistvém náhrada, přestože s mladistvým takovou dohodu uzavřít nelze. V takovém případě by bylo možno postupovat podle předpisů o obecné odpovědnosti. Zaměstnavatel by však musel prokázat zavinění mladistvého zaměstnance a výše náhrady škody by byla limitována.

Byla jsem také upozorněna na to, jak nesnadné je taková porušení zákona dokázat, jestliže se na ně vůbec přijde, zvláště pokud sám zaměstnanec nemá zájem při objasnění případu spolupracovat, neboť si nechce zhoršit vztah se zaměstnavatelem.

Zvláštním, spíše ojedinělým případem, který mě zaujal, byla situace, kdy rodiče opustili i s dítětem na několik let Českou republiku a když se vrátili zpět, jejich synovi bylo devatenáct let a neměl dokončenou povinnou školní docházku. Pracovník úřadu zastával názor, že tento mladý muž se nemůže stát stranou pracovněprávního vztahu ani uchazečem o zaměstnání. Případ ještě nebyl dořešen. Osobně bych názor úřadu práce nesdílela. Zákoník práce sice stanoví podmínku ukončení povinné školní docházky, ale účelem tohoto ustanovení je ochrana mladistvých kolem věku 15 let a dětí mladších. Tato úprava má podle mého názoru bránit tomu, aby dítě bylo například nuceno nastoupit do práce dříve, než mu bude umožněno získat alespoň základní vzdělání. Účelem však jistě není zabránit účasti již dospělých osob na trhu práce. I u cizinců a přistěhovalců by pak bylo nutné zjišťovat, zda ukončili ve své zemi povinnou školní docházku. Dospělí lidé se již těžko mohou vracet na základní školy a proto je jejich umístění na trhu práce jediným možným řešením. Ustanovení zákoníku práce je tedy nutné vyložit spíše v souladu s jeho účelem a nikoli trvat na doslovném výkladu a striktním dodržování

i v případech, kdy by tato přílišná tvrdost bránila dospělým lidem vstupovat do pracovněprávních vztahů.

Nad dodržováním pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a také dodržování délky pracovní doby a přestávek v práci dohlíží inspektoráty bezpečnosti práce. Tyto však byly zrušeny zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, nyní jsou tedy tyto záležitosti v působnosti oblastních inspektorátů práce.

Dozvěděla jsem se také, že na dětskou práci byli upozorňováni zaměstnavatelé již dříve, když ještě nebyla podrobně upravena. Například při práci s koňmi často děti vykonávají celkem těžkou práci s vidinou odměny, že se budou moci na koni projet. Zaměstnavatelé se však hájili tím, že děti jim tam chodí pomáhat rády a dobrovolně a že je to jejich koníček. V Lidových novinách dne 23.9.2004 vyšel článek Dariny Křivánkové, který byl reakcí na blížící se datum účinnosti nového zákona. Především filmaři podle článku mají obavy, že nová úprava výrazně omezí účinkování dětí ve filmech, televizních inscenacích a seriálech, dabingu, či na divadle. Vysloven byl názor, že problémy zákon přinese také dětským pěveckým souborům. Autorka článku pokládá otázku, zda jde ještě o ochranu dětí. S dětmi prý za podmínek, které zákon stanoví, především při stanoveném časovém omezení práce, nebude možno pracovat tak jako dříve. Například natočení filmu pro děti o dětech by trvalo velmi dlouho a velmi by vzrostly náklady. Kritizováno je, že pokud dítě bude tu samou činnost dělat v zájmovém amatérském souboru zadarmo, může například zpívat a nacvičovat bez povolení a rovněž bez časového omezení a nebude tak chráněno. Článek poukazuje také na to, že ne vždy lze přesně rozlišit, kdy je dítě jen na výletě a věnuje se zábavě

a kdy už skutečně pracuje a je tedy na „služební cestě“. Stejně problémy budou také v oblasti reklamy. Tento článek vede k zamyšlení nad tím, zda tato úprava neochudí spoustu dětí o zábavu, koníčky a také o cílevědomou snahu něco dokázat. Na druhé straně pak stojí snaha ochránit ty děti, které jsou k různým pro ně nevhodným činnostem nuceny a jsou tak hospodářsky vykořisťovány. Který zájem převáží a zda bude nutné tuto novou úpravu změnit, či zrušit, se ukáže, až bude účinná delší dobu a dostatečně tak vyvstanou její klady a zápory. V době, kdy jsem poprvé navštívila Úřad práce v Kolíně, byl zákon o zaměstnanosti účinný necelý měsíc a úřad neregistroval jedinou žádost o povolení k činnosti dítěte, což by mohlo znamenat také to, že děti nadále pracují i bez tohoto povolení.

Podruhé jsem navštívila Úřad práce v Kolíně v září roku 2005, připravila jsem si na zaměstnankyni úřadu, s kterou jsem měla sjednanou schůzku řadu otázek. Mým cílem bylo především zjistit, jak úprava povolování činnosti dítěte funguje v praxi, s jakými problémy se zaměstnanci úřadu při této činnosti potýkají a kolik žádostí o povolení činnosti dítěte tento úřad vyřídil od doby účinnosti zákona. Na Úřadě práce v Kolíně bylo od účinnosti zákona do konce roku 2004 vydáno jen 17 povolení k činnosti dítěte a od ledna 2005 do září 2005 pouze 28 povolení. Nejčastěji jsou žádána povolení pro činnost v oblasti reklamy a modelingu, tento úřad však vydával povolení i pro účinkování v muzikálu a také ve filmu.

Pokoušela jsem se rovněž zjistit, zda existuje celorepubliková statistika o počtu žádostí a vydaných povoleních na jednotlivých úřadech práce. Jistě by se tyto počty lišily podle jednotlivých krajů. Zákon o zaměstnanosti stanoví v § 6 odst. 1 písm. j, že ministerstvo vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců

o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí. Toto ustanovení nebylo zákonem č. 251/2005 Sb. o inspekci práce dotčeno. Ministerstvem, které má tuto činnost v působnosti, je dle § 2 odst. 3 písm.

a zákona o zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zkontaktovala jsem tedy několik zaměstnanců tohoto ministerstva s žádostí, zda by mi údaje z této evidence mohly být poskytnuty. Bylo mi bohužel sděleno, že celorepubliková statistika vydaných povolení výkonu činnosti dítěte neexistuje a že by bylo velmi zdouhavé mi tyto údaje zjišťovat. Dozvěděla jsem se ale, že jsou mezi jednotlivými úřady práce co do počtu řešených žádostí a vydaných povolení velké rozdíly. Například zatímco Úřad práce hlavního města Prahy má řešených žádostí a vydaných povolení tisíce, některé úřady evidují maximálně několik desítek případů. Například na Úřadu práce v Příbrami podle mých informací od účinnosti zákona do listopadu 2005 registrovali 68 žádostí o povolení k činnosti dítěte. Především pro Úřad práce hlavního města Prahy tedy představuje řešení této agendy velké administrativní zatížení a je otázkou, zda je to alespoň úměrné přínosu pro ochranu dětí před nadměrným zatěžováním.

Na Úřadu práce v Kolíně jsem dostala formulář žádosti o povolení. V souvislosti s tím, že na ní lékař dítěte potvrzuje, že činnost, pro kterou je povolení žádáno, kterou bude dítě vykonávat a doba jejího konání je (či není) ze zdravotního hlediska pro dítě přiměřená a dítě je (či není) způsobilé ze zdravotního hlediska tuto činnost vykonávat, mě zajímalo, zda může úřad práce individuálně, i vzhledem k posudku lékaře, který by úřad sám určil, snížit počet hodin, po které má dítě činnost konat. Zaměstnankyně úřadu se s tím nesešla, jen prý kontroluje, že lékař navrženou dobu výkonu

a časové vymezení této doby potvrdil jako pro dítě vhodnou a sama již nezasahuje. Zodpovědnost za to, že dítě nebude přetěžováno vzhledem ke svému stupni vývoje a zdravotnímu stavu, tak nese výhradně lékař, který potvrzení vydává. Úřad práce už sám toto nepřezkoumává a neprovádí revize ani pokud by měl určité pochybnosti. Určitou pojistkou však je, že lékař, který potvrzení vydává, musí být podle praxe úřadu z obvodu tohoto úřadu, kde má dítě bydliště. Má se tímto předejít tomu, aby potvrzení vydal lékař, ke kterému dítě jistě běžně nedochází a který by potvrzení podepsal například „ze známosti“.

Problematickou položkou žádosti je rovněž požadavek vyjádření dítěte, že souhlasí s vykonáváním uvedené činnosti. Toto stvrzuje dítě na žádosti svým podpisem. Na formuláři je jen upozornění, že tato kolonka se vyplňuje pouze v případě, že je dítě s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor. V praxi to však většinou probíhá tak, že žádost na úřad donese zákonný zástupce dítěte již dítětem podepsanou, takže rozumovou vyspělost ani případnou dobrovolnost tohoto podpisu již nikdo nemůže posoudit. Samozřejmě nepředpokládám, že by děti byly masově nuceny do vykonávání těchto činností, samozřejmě je to většinou jejich vlastní koníček a přání, ale požadavek zákona se v tomto světle jeví naprosto zbytečný. Nemluvě o tom, že podepsat se na tento formulář může za dítě kdokoli. Opět se tedy musím ptát, zda má povolovací režim smysl, zda by nepostačil režim oznamovací s následnou důslednou kontrolou dodržování zákona. Navíc se údajně uvažuje o zpoplatnění povolování činnosti dítěte, což sice možná pomůže některým přetíženým úřadům, ale k ochraně dítěte to nijak nepřispěje.

Na formuláři žádosti musí být rovněž uvedeno, že bylo sjednáno povinné pojištění pro případ náhrady škody při výkonu činnosti.

Toto však nepotvrzuje daná pojišťovna, ale provozovatel pouze uvede, u kterého ústavu má pojištění uzavřeno a stvrdí tuto skutečnost podpisem.

S případem, kdy by si úřad vyžádal vyjádření orgánu sociálně právní ochrany dětí, se na tomto úřadě ještě nesetkali. Rovněž ještě žádnou ze žádostí neprodlužovali, ve většině případů je podávána žádost úplně nová na dalších celých 12 měsíců. Přestupek či správní delikt do doby účinnosti zákona o inspekci práce Úřad práce v Kolíně neřešil.

K žádosti úřednice vyžadují předložení rodného listu dítěte, což nevyplývá ze zákona a na žádosti na to rovněž není upozorněno, takže to mnohdy způsobuje určitá zdržení v povolovacím řízení. Celkově ale tento proces není nijak zdlouhavý a je plně dodržována lhůta určená v zákoně. Bohužel se mi nepodařilo získat informaci, zda je tomu tak i na přetíženém Úřadu práce hlavního města Prahy. Tomuto úřadu jsou rovněž, podle informace zaměstnankyně Úřadu práce v Kolíně, ke konci kalendářního roku zasílány všemi úřady práce celkové počty vydaných povolení.

Velmi zajímavá se mi jeví skutečnost, že o povolení k činnosti se žádá dříve, než je vůbec jisté, že dítě bude danou činností skutečně vykonávat. Dítě například musí, chce – li se zúčastnit konkurzu na natáčení filmu, již na konkurzu předložit povolení k této činnosti. Zdá se mi to velmi sporné, vzhledem k tomu, že v povolení je tak často jako provozovatel uvedena agentura, která dítě na konkurzy vysílá. Činnost je tak povolena na celý rok a fakticky toto povolení nemusí být vůbec využito, protože dítě k žádné činnosti nevyberou. Smysl individuality a konkrétnosti každého povolení je tak naprosto pošlapán. Předem se neví, zda dítě například získá hlavní roli nebo bude činnost konat jen pár hodin. Dozvěděla jsem se rovněž

o případu, kdy matka dítěte velmi tvrdě a nesmlouvavě vyžadovala povolení činnosti pro svého syna pro 28 provozovatelů. Bohužel mi již není znám výsledek tohoto případu.

Zaměstnanci úřadu rovněž řešili případ, kdy k natáčení filmu došlo na území Slovenské republiky. Já se domnívám, že i v tomto případě musí být povolení vydáno, pokud má dítě bydliště na území České republiky, protože to je také rozhodné pro příslušnost daného Úřadu práce k rozhodování. Jak už jsem také uvedla, v činnosti dítěte nenalzáme smluvní volnost ani rovnost stran, naopak je výkon této činnosti závislý na povolení úřadu práce a navíc cílem úpravy je ochrana dítěte, bude proto zřejmě nutné považovat zákon o zaměstnanosti za tzv. nutně použitelný předpis, který obsahuje normy, které nemohou být v mezích svého předmětu úpravy zásadně zaměněny či nahrazeny cizím právem.

Závěr:

Pokud bych měla zhodnotit stávající úpravu zvláštních pracovních podmínek mladistvých v zákoníku práce, je to úprava podle mého názoru dostatečná. Problém, který především je nutné řešit, je nedostatečné vynucování dodržování těchto ustanovení. Kontroly u zaměstnavatelů by měly být častější a důkladnější, je nutné se zaměřit hlavně na dodržování zákazů některých prací. Především nedodržování zákazu noční práce mladistvých se dá těžko zjistit návštěvou ve dne. Sankce za taková zjištěná porušení předpisů by měly být důsledně ukládány a hrozba takovou sankcí by měla působit na zaměstnavatele tak, aby k porušení nedocházelo. Již to, že k dané problematice nenalezneme téměř žádnou judikaturu, značí, jak málo časté je řešení nedodržování podmínek chránících mladistvé u soudů. Důvodem je především to, že porušení pracovněprávních předpisů se často nezjistí a mladé osoby nemají většinou dostatečné znalosti, zkušenosti a odvahu k tomu, aby svá práva hájily samy. Těžké je potom pro žalobce také nést důkazní břemeno. Rovněž hrozba zhoršení vztahů se zaměstnavatelem může být motivem ke snášení pracovních podmínek a prostředí odporujících dané úpravě. To potom vede k tomu, že mladý zaměstnanec ochranu nehledá nebo v případě neúnosných podmínek raději změní zaměstnání.

Zákaz práce dětí mladších 15 let je jistě prospěšný. Je nutné zajistit zdravý tělesný a duševní rozvoj jedince a jeho vzdělání. Úprava umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí mladších 15 let v zákoně o zaměstnanosti byla také vedena dobrou úvahou. Nelze dětem zakázat veškerou činnost. Některé aktivity jsou pro vývoj dítěte důležité. Dítě musí mít určité zájmy a pro některá budoucí, především umělecká povolání, je nutná příprava od raného věku. Je

tedy společensky žádoucí, aby některé druhy činnosti byly vykonávány mladšími osobami, ale jen při dodržování ochranných podmínek. Výkon jiných než takovýchto prací, pak musí být zakázán. Snažila jsem se v zákoně o zaměstnanosti odhalit některé nedostatky. Nejasnosti ve formulacích lze odstranit výkladem, některé problémy je možné řešit v prováděcích předpisech. Dá se také očekávat, že po určité době dojde i k dalším novelizacím zákona, až budou větší zkušenosti s aplikací daných ustanovení. Zatím je povolování činnosti dítěte řízením, které velmi administrativně zatěžuje některé úřady práce, zatímco v některých tvoří jen zanedbatelnou část jejich agendy. Možná by oznamovací režim splnil tentýž účel a administrativní zatížení by bylo menší. Bude nutné zřejmě řešit situaci, na kterou je po účinnosti této úpravy upozorňováno v médiích, že v důsledku tohoto zákona není možné například natáčet filmy s dětskými herci. Problémem je rovněž vydávání povolení již pro případ splnění podmínek konkurzů a castingů. Povolení je tak vydáváno aniž by bylo fakticky využito, zatěžuje to úřady práce a individualita a konkrétnost každého povolení vzhledem k činnosti, kterou má konkrétní dítě vykonávat z takového řízení mizí. Tomuto by se snad dalo zabránit zpoplatněním žádosti. Neřešena také zůstává otázka, jak má být zdaněn příjem, které dítě za takovou činnost získává.

Doufejme, že nový zákon o inspekci práce naplní svůj cíl a zajistí důkladnou kontrolu dodržování zákonných podmínek. Samotné vydávání povolení k činnosti dítěte úřadem práce nezajistí dostatečně ochranu dětí před nadměrným přetěžováním jejich organismu. Je nutný individuální přístup, což může být hlavním problémem. Úřady práce se musí spolehnout na lékařská potvrzení a doporučení. Samy mohou zajistit jen kontrolu dodržování podmínek stanovených v povolení. Česká republika touto novou úpravou splnila své závazky, které měla z mezinárodních smluv.

Legislativní úprava však nepostačí k ochraně dětí, nezajistí – li se její dodržování v praxi. To teď považuji za hlavní úkol.

Vyplňte prosím hůlkoým písmem.

Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:

ŽÁDOST O POVOLENÍ ČINNOSTI DÍTĚTE

(§ 122 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

A. Dítě:

Příjmení:	Jméno, popř. jména:	
Datum narození:	Místo narození:	
Rodné číslo:	Státní občanství:	
Povinná školní docházka ukončena dne ¹⁾ :		
Adresa bydliště ²⁾ – Obec:		Část obce:
Ulice:	Číslo:	PSC:

¹⁾ Vyplňte u dítěte staršího 15 let.

²⁾ Uveďte trvalý pobyt dítěte na území ČR, a pokud jej nemá adresu místa, kde se na území ČR zdržuje.

B. Zákonný zástupce:

Příjmení:	Jméno, popř. jména:	Titul:
Rodné příjmení:		
Rodné číslo:	Datum narození:	
Místo narození:	Státní občanství:	
Adresa bydliště ³⁾ - Obec:		Část obce:
Ulice:	Číslo:	PSC:
Kontaktní adresa ⁴⁾ - Obec:	Část obce:	
Kontaktní telefon:		
Ulice:	Číslo:	PSC:

³⁾ Uveďte trvalý pobyt na území ČR nebo místo, kde se na území ČR zdržujete.

⁴⁾ Vyplňte, není-li totožná s adresou bydliště.

C. Provozovatel činnosti ⁵⁾: (část C,D,E,F vyplní provozovatel)

Právnícká osoba:			
Obchodní firma nebo název:			
Právní forma:			IČ:
Sídlo:			
Příjmení, jméno, popř. jména, titul osoby oprávněné jednat jménem právnické osoby:			
Kontaktní telefon:			
Fyzická osoba:			
Příjmení:	Jméno, popř. jména:	Titul:	
Adresa bydliště ³⁾ - Obec:		Část obce:	
Kontaktní telefon:			
Ulice:	Číslo:	PSC:	IČ ⁶⁾ :

⁵⁾ Má-li dítě činnost povolenou i pro jiné provozovatele, uveďte jejich údaje v příloze k této žádosti.

⁶⁾ Vyplňte, pokud bylo identifikační číslo přiděleno.

D. Údaje o činnosti, kterou bude dítě vykonávat⁷⁾:

Druh činnosti: <input type="checkbox"/> umělecká <input type="checkbox"/> kulturní <input type="checkbox"/> sportovní <input type="checkbox"/> reklamní
Popis činnosti:
Charakteristika pracovních podmínek a pracovišť:
Místa výkonu činnosti:

⁷⁾ Bude-li dítě vykonávat více druhů činností, uveďte jejich popis a charakteristiku pracovních podmínek a pracovišť pro každý druh činnosti zvlášť. Při nedostatku místa vyplňte údaje v příloze k této žádosti.

E. Doba výkonu a časové vymezení doby výkonu činnosti:

Datum zahájení činnosti:	Datum ukončení činnosti
Časové vymezení	
Maximální počet hodin denně:	týdně:
Zahájení výkonu denní činnosti nejdříve ⁸⁾ :	
Skončení výkonu denní činnosti nejpozději ⁸⁾ :	
Rozvrh odpočinku dítěte:	

⁸⁾ Uveďte časový údaj (např. v 10 :00)

F. Povinné pojištění pro případ náhrady škody při výkonu činnosti:

Pro případ náhrady škody, ke které by mohlo dojít při výkonu činnosti, je sjednáno pojištění u:	
Datum: podpis provozovatele činnosti

G. Lékařský posudek praktického lékaře pro děti a dorost:

Výše uvedená činnost, kterou bude dítě vykonávat a doba jejího konání je – není ze zdravotního hlediska pro dítě přiměřená a dítě je – není způsobilé ze zdravotního hlediska tuto činnost vykonávat.	
Datum vydání posudku: razítko a podpis lékaře

H. Souhlas dítěte⁹⁾:

Souhlasím s vykonáváním výše uvedené činnosti.	
Datum: podpis dítěte

⁹⁾ Vyplňuje se v případě, je-li dítě s ohledem na věk a rozumovou vyspělost schopno vyjádřit svůj názor.

I.

Dítě ke dni podání této žádosti má - nemá vydáno povolení k výkonu činnosti.

V

dne :

.....
podpis zákonného zástupce

Seznam použité literatury:

1. J. Nováková, K. Šilhová, Práce zakázané ženám a mladistvým, Práce, Praha 1984
2. J. Polášek, M. Kalenská, Učební poměr a zvláštní pracovní podmínky mladistvých, Práce, Praha 1967
3. M. Bělina a kol., Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2001
4. D. Jílek, Stručná geneze mezinárodní ochrany dítěte, Právník č. 4/1990
5. K. Malý a kol., Dějiny českého a československého práva do roku 1945, 3. vyd., Linde, Praha 2003
6. M. Bayerová, Revidovaná Evropská sociální charta a práva dítěte, Právo a rodina č. 9/2003
7. M. Bayerová, Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce, Právo a rodina č. 5/2003
8. J. Kocourek, Zákoník práce, Eurounion Praha s.r.o. 2004
9. M. Součková a kol., Zákoník práce komentář 3. vydání, C.H. Beck 2001
10. L. Jouza, Zákoník práce s komentářem, Polygon, Praha 2000
11. L. Jouza, Nové pracovní předpisy k ochraně žen a mladistvých, Právo a rodina č. 12/2003
12. Z. Leiblová, F. Muška, P. Pelech, J. Přib, J. Šmíd, E. Špundová, L. Trylč, M. Ženíšková, Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, Anag 2003
13. J. Jakubka, P. Michal, E. Špundová, L. Tomandlová, Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem, 4. vydání, Anag 2004

14. M. Galvas, Poznámky k některým ústavním aspektům současného českého pracovního práva, Právo a zaměstnání č. 11/2003
15. J. Haderka, Rodinněprávní hlediska ve vztahu k uzavírání pracovních a učebních smluv nezletilců, Právní obzor č. 4/1974
16. V. Štangová, K právní úpravě zaměstnávání mladistvých, Právo a zaměstnání č. 1/1996
17. H. Barancová, K pojmu zaměstnanec, Právník č. 3/2004
18. L. Jouza, Práce dětí ve světle práva Evropské unie, Právo a rodina č. 11/2003
19. L. Jouza, Zákaz dětské práce v novém zákoně o zaměstnanosti, Právo a rodina č. 7/2004
20. V. Novotná, Dětská práce - problém s nímž zápolí celý svět, Právo a rodina č. 5/2002
21. V. Novotná, Dětská práce - problém s nímž zápolí celý svět (2. část), Právo a rodina č. 6/2002
22. V. Novotná, Dětská práce - problém s nímž zápolí celý svět (3. část), Právo a rodina č. 7/2002
23. V. Bognárová, Novelizace zákoníku práce v návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti, Právo a zaměstnání č. 9/2004
24. D. Křivánková, Konec dětských herců v Čechách?, Lidové noviny 23.9.2004

PŘEHLED OBSAHU:

	str.
ÚVOD	
1.kapitola: Vývoj mezinárodní ochrany práce mladistvých.....	1
2.kapitola: Vývoj právní úpravy práce mladistvých na území České republiky.....	12
3.kapitola: Zvláštní pracovní podmínky mladistvých.....	17
3.1. Obecné pojmy.....	17
3.2. Povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k mladistvým, spolupráce s rodiči.....	22
3.3. Přiměřenost prací pro mladistvé.....	25
3.4. Práce zakázané mladistvým.....	26
3.5. Zákazy stanovené vyhláškou ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.	33
3.6. Lékařská vyšetření mladistvých	36
3.7. Další ochrana mladistvých	38
4.kapitola: Vývoj právní úpravy dětské práce na území České republiky a zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.	44
4.1. Vývoj právní úpravy dětské práce na území ČR	44
4.2. Zákon o zaměstnanosti č. 435/ 2004 Sb.	47
4.3. Zákon o inspekci práce č. 251/ 2005 Sb.	67
5. kapitola: Poznatky z návštěv úřadu práce	75
ZÁVĚR	
PŘÍLOHA	
SEZNAM LITERATURY	
OBSAH	